



SOCIETATEA DE ANALIZE FEMINISTE – AnA

INSTITUTUL NAȚIONAL DE CERCETARE ȘTIINȚIFICĂ
ÎN DOMENIUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
– I.N.C.S.M.P.S. BUCUREȘTI –



DISCRIMINAREA MULTIPLĂ ÎN ROMÂNIA

Moto:

“... ceea ce pentru unii este o problemă de conviețuire, pentru alții este una de supraviețuire ...” (respondent cheie, studiu de caz Medgidia)

- București -
2008

Notă:

În general în conținutul lucrării a fost utilizată terminologia agreată la nivel european și anume „persoană cu dizabilități” și „persoană de etnie roma”. Totuși, pe parcursul lucrării de față sunt utilizați și termenii de „persoană cu handicap” și „țigăni”, în scopul citării exacte fie a actelor legislative consultate, fie a persoanelor intervievate pentru realizarea studiilor de caz. De asemenea, termenii de „persoană cu handicap” și „țigăni” au fost utilizați și în construcția chestionarului și a ghidurilor de interviu, și prin urmare și în prezentarea grafică și/sau tabelară a rezultatelor, ei fiind mult mai accesibili/cunoscuți la nivelul tuturor categoriilor de respondenți incluși în cercetare.

ANULUI EGALITĂȚII DE ȘANSE PENTRU TOȚI



2007 — European Year of Equal Opportunities for All

Beneficiar: AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATE DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Colectivul de realizare:

AnA: Dr. Laura **Grünberg** – Coordonatoare de proiect
Drd. Ioana **Borza**

INCSMPS: Drd. Ana Maria **Zamfir**
Drd. Cristina **Mocanu** (Coordonatoare volum)
Dr. Speranța **Pîrciog**
Dr. Gabriela **Predoșanu**

Rezumat: Drd. Mihai **Ungureanu**

Eșantionare și culegerea datelor de anchetă:

CENTRUL DE SOCIOLOGIE URBANĂ ȘI REGIONALĂ CURS SRL

Echipa de proiect din partea CURS SRL: Dr. Dorel **Abraham**

Scg. Ionela **Șufaru**

Coperta: Mihaela Râbu

CUPRINS

Despre autoare (7)

CUVÂNT ÎNAINTE

Un prim pas către o abordare nediscriminatorie a fenomenului discriminării în România (9)

PRINCIPALELE REZULTATE ALE CERCETĂRII (12)

CAPITOLUL 1

Conceptul de discriminare multiplă. Defrișări conceptuale (27)

- 1.1. Discriminarea multiplă ca discriminare uni-axială (30)
- 1.2. Discriminarea multiplă ca discriminare adițională (36)
- 1.3. Discriminarea multiplă ca discriminare intersecțională (41)

CAPITOLUL 2

Cadrul instituțional din România și discriminarea multiplă (45)

CAPITOLUL 3

Toleranță și intoleranță în România. Credințe, stereotipuri și grupuri sociale (49)

- 3.1. Credințe și stereotipuri de gen (50)
- 3.2. Credințe și stereotipuri etnice (52)
- 3.3. Credințe și stereotipuri legate de vârstă (55)
- 3.4. Credințe și stereotipuri privind persoanele cu dizabilități (57)
- 3.5. Credințe și stereotipuri privind persoanele de altă religie (58)
- 3.6. Credințe și stereotipuri privind homosexualitatea (59)

CAPITOLUL 4

Defavorizare și discriminare în România (61)

- 4. 1. Defavorizare percepută (61)
 - 4.1.1. *Defavorizare pe criteriu de gen (61)*
 - 4.1.2. *Defavorizare pe criterii etnice (65)*
 - 4.1.3. *Defavorizare pe criteriu de vârstă (68)*
 - 4.1.4. *Defavorizarea persoanelor cu dizabilități (70)*
 - 4.1.5. *Defavorizare pe criterii religioase (71)*
 - 4.1.6. *Defavorizare cauzată de orientarea sexuală (72)*
- 4.2. Discriminare (multiplă) percepută (72)
 - 4.2.1. *Discriminare percepută în locurile publice (73)*
 - 4.2.2. *Discriminare percepută în școli (75)*
 - 4.2.3. *Discriminare percepută în relația cu autoritățile locale (77)*
 - 4.2.4. *Discriminare percepută în spitale (79)*

4.2.5. *Discriminare percepută pe piața muncii (81)*

4.2.6. *Câteva concluzii (98)*

4.3. Discriminare subiectivă (99)

CAPITOLUL 5

Prevenirea și combaterea discriminării. Instituții responsabile. (110)

5.1. Atitudini și măsuri afirmative (110)

5.2. Instituții responsabile în prevenirea și combaterea discriminării (116)

CAPITOLUL 6

Mecanisme comunitare și instituționale de prevenire și combatere a discriminării și a efectelor acesteia (122)

6.1. Studii de caz comunitare și instituționale (122)

6.1.1. *Discriminare indirectă și egalitate de tratament. Studiu de caz realizat pe un eșantion de angajatori și reprezentanți ai organizațiilor sindicale și patronale (122)*

6.1.2. *Discriminare multiplă la intersecția dintre etnie și credință religioasă. Studiu de caz asupra mecanismelor de reducere a excluziunii sociale la nivelul unei comunități de romi musulmani din Medgidia (134)*

6.1.3. *Discriminare multiplă la intersecția dintre dizabilitate și etnie. Studiu de caz asupra mecanismelor de prevenire și combatere a discriminării în rândul unui grup țintă de persoane cu dizabilități intelectuale din Timișoara (137)*

6.2. Concluzii și recomandări privind prevenirea și combaterea discriminării în general și a discriminării multiple în special (139)

6.2.1. *Scurte concluzii cu privire la fenomenul discriminării multiple în România (139)*

6.2.2. *Set de concluzii și recomandări cu privire la prevenirea și combaterea discriminării în general și a discriminării multiple în special (141)*

EXECUTIVE SUMMARY (145)

Anexa metodologică (161)

Referințe bibliografice (171)

Despre autoare

Laura Grünberg

Este doctor în sociologie cu specializare pe sociologia genului, membră fondatoare a Societății de Analize Feministe AnA, coordonatoare de programe la Centrul UNESCO pentru Învățământ Superior și profesoară asociată la programul de masterat „Gen și integrare europeană” din cadrul SNSPA. A investit energie, timp și suflet în mișcarea de femei din România și speră ca impasul de acum al ONG-urilor, inclusiv al celor de femei, să fie unul tranzitoriu...cum tranzitorie speră să fie și problema discriminării multiple în România!

Ioana Borza

Licențiată în științe politice (2001), Facultatea de Științe Politice și Administrative, Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj. Studii de masterat și doctorat la Facultatea de Științe Politice, Școala Națională de Științe Politice și Administrative, București. Colaboratoare **AnA** din 2003 la diverse proiecte, cercetări și studii, printre care *Integrare vs. Separare. Pentru un activism prietenos la gen* (2004) și *Cartea Neagră a egalității de șanse între femei și bărbați în România* (2006). Experiență de peste patru ani în diverse cercetări cu tematici sociale și politice, majoritatea având și o componentă de gen. Experiență de muncă în cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, a Institutului Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, și a Parlamentului European, Comisia pentru Drepturile Femeilor și Egalitate de Șanse.

Cristina Mocanu

Absolventă a Facultății de Sociologie, Psihologie și Asistență Socială, Universitatea din București (1998), ulterior a Masteratului de *Gen și Politici Publice, SNSPA (2004)* și în prezent doctorandă în Științe Politice din anul 2005 la aceeași instituție (SNSPA). Lucrează ca cercetătoare (CS III) la Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, având ca domenii de interes și specializare: gen și ocupare, gen și securitate socială, discriminare, muncă nedeclarată și inserția pe piața muncii. Este co-autoare a unor publicații precum *Raportul Dezvoltării Umane - România, 2007*, *Sistemul de Indicatori ai Protecției Sociale din România, 2007* (Lucrare apărută sub egida Editurii “Revista Română de Statistică”), *Cele mai bune practici privind combaterea și prevenirea muncii fără forme legale, 2004* și urmărește să introducă dimensiunea de gen în toate tematicile pe care le abordează, precum și să dezvolte tematici și metodologii sensibile la dimensiunea de gen.

Ana Maria Zamfir

Absolventă din 2001 a Facultății de Sociologie și Asistență Socială, Universitatea din București, specializarea Sociologie, a urmat programul de masterat „Politici Sociale ale Dezvoltării”, fiind în prezent înscrisă, în cadrul aceleiași facultăți, la programul de studii doctorale - domeniul Sociologie. În prezent, lucrează ca cercetătoare (CS III) la Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, având ca domenii de expertiză: piața muncii și grupurile vulnerabile, stratificarea socială, politici sociale, discriminare și segmentarea pieței muncii. Este co-autoare a unor publicații precum *Raportul Dezvoltării Umane - România, 2007*, *Sistemul de Indicatori ai Protecției Sociale din România, 2007* (Lucrare apărută sub egida Editurii “Revista Română de Statistică”), *Cele mai bune practici privind combaterea și prevenirea muncii fără forme legale, 2004*.

Speranța Pîrciog

Absolventă a Facultății de Planificare și Cibernetică Economică – magna cum laudae, promoția 1987, din cadrul Academiei de Studii Economice București, a obținut titlul de doctor în management în cadrul aceleiași instituții în anul 1998. În prezent, este Director Științific la Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, președintă a Consiliului Științific și CS I, fiind angajată în activitatea de cercetare în domeniul socio-economic din anul 1991. Printre domeniile de interes se numără piața muncii și excluziune socială, egalitate de șanse, inserția absolvenților pe piața muncii, dezvoltare regională, sărăcie, fiind coordonatoarea publicațiilor *Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă în perspectiva anului 2010, 2006* și *Decalaje regionale privind inovarea și dezvoltarea capitalului uman în România, 2008* și co-autor a numeroase publicații printre care *Reforma sistemelor de securitate socială din România în contextul aderării la Uniunea Europeană. Securitate în diversitate, 2006* și *Paradoxul șomajului în rândul tinerilor români în contextul aderării la Uniunea Europeană, 2008*.

Gabriela Predoșanu

Absolventă a Facultății de Planificare și Cibernetică Economică din cadrul Academiei de Studii Economice București în 1983, a obținut titlul de doctor în management în cadrul aceleiași instituții în anul 1995. În prezent, este CS I la Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale, fiind angajată în activități de cercetare socio-economică de 23 de ani. Principalele teme de interes și expertiză includ egalitatea de șanse, justiția socială, dezvoltarea socială și migrația, fiind coautor a unor publicații precum *Economia României în perioada de tranziție la economia de piață, 1990* și *Cine suntem noi? Despre identitatea femeilor din România modernă, 1996*.

CUVÂNT ÎNAINTE

Un prim pas către o abordare nediscriminatorie a fenomenului discriminării în România

Laura Grünberg

Conceptul de discriminare este un concept dinamic, a cărui semnificație și mod de abordare, atât la nivel de teorie cât și de politici, a evoluat în mod firesc în timp. În ultimii ani a intrat în circuitul de idei conceptul de discriminare multiplă – în jurul căruia a fost construit și acest studiu național.

Cercetări, studii și sondaje despre discriminare există la nivel european și național. În România este activă la acest moment “Coaliția împotriva discriminării”; organizații de femei române au făcut încă din 2006 presiuni pentru introducerea în legislație a conceptului de discriminare multiplă și instituții precum ANES sau CNCDD, explicit sau implicit, abordează problematica discriminării multiple în activitățile specifice. Terenul era deci pregătit pentru un salt de abordare teoretică și practică a discriminării, pentru o propunere de rafinare a conceptului, pentru obținerea de informații concrete, la nivel național, privind situațiile de discriminare multiplă și modul în care indivizii și instituțiile se raportează la astfel de situații. Acesta este contextul în care proiectul de față a fost inițiat de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și realizat de către Societatea de Analize Feministe AnA în parteneriat cu Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale.

De cele mai multe ori discriminarea multiplă este abordată în sens de *discriminare uniaxială*. Recunoaștem că există caracteristici diferite ale oamenilor în funcție de care poate apărea un tratament diferențiat și uneori nedrept. Experimentăm discriminarea pe motive diferite dar considerăm mai curând că fiecare motiv apare în situații diferite - uneori ești discriminată ca femeie, alteori pentru că ești de altă etnie, ești prea tânăr sau ai vreun handicap. Astfel facem politici, propunem legi, implementăm programe pentru grupuri distincte: femei, romi, bătrâni, persoane cu dizabilități, etc.

Viața este însă un pic mai complicată și mai nuanțată decât atât, lucru pe care îl percepem la nivelul simțului comun. Simțim deseori că o anume

identitate din melanjul de identități care suntem este cea care ne pune într-o anumite situație și că folosirea unui unic criteriu de etichetare și de (pre)judecată, de abordarea unilaterală a fiecărui motiv de discriminare, omogenizarea fiecărui sub grup de dragul coerenței unor programe poate fi problematică. Este un context în care întrebări de tipul: *De ce să ne ocupăm de “drepturile femeilor” când știm ce multe diferențe sunt între noi dincolo de asemănările existente?* devin legitime.

O încercare de a ieși din impas este să vorbim de *discriminare adițională* în care alăturăm două sau mai multe tipuri de discriminare bazate pe diverse criterii. În acest spirit au propus și au reușit organizațiile de femei rome să introducă conceptul de discriminare multiplă în legislația noastră, lucru absolut lăudabil și necesar, fiind evident că, în ceea ce le privește, ca femei dar și ca persoane de etnie romă sunt expuse la discriminări specifice.

Și totuși, nu suntem în întregime suma fiecărei identități a noastre luate în parte. Mai era nevoie de un pas în rafinarea conceptului de discriminare multiplă – și anume conceptualizarea lui în sens de *discriminare intersecțională*: o discriminare care nu reprezintă alăturarea a două surse de discriminare ci este rezultatul unei sinergii a acestora. Femeile rome de exemplu reprezintă, în această interpretare, un grup specific căruia legile anti-discriminare trebuie să i se adreseze ca atare. Același lucru este valabil pentru femeile în vârstă sau cele de altă orientare sexuală.

Este de fapt abordarea cea mai apropiată de felul nostru de a fi și de a ne relaționa, căci suntem cu toții o combinație de identități, nu o sumă. Suntem un melanj complicat și miraculos, o intersecție de identități inseparabile care ne poziționează diferit în diverse contexte în societate.

Oferim în consecință acest raport național privind discriminarea multiplă în România. Sperăm să fie de folos multora, să facă valuri, să fie analizat, criticat, îmbunătățit. Sperăm ca instituțiile existente (ANES, CNCDD, judecătoriile, ONG-urile, institutele de cercetare, etc.) să continue să dezbată subiectul pentru a găsi formule viabile de introducere și folosire a acestei accepțiuni moderne privind discriminarea în România. Considerăm că ANES, “comanditarul” și beneficiarul principal al acestui studiu, ar putea, utilizând concluziile lui, să își extindă aria de competențe și la alte dimensiuni ale inegalității, păstrând desigur problematica de gen ca pilon central.

Desigur discriminarea multiplă se manifestă la nivel individual, organizațional, instituțional dar și la nivel cultural. Din acest punct de vedere va fi nevoie de strategii complementare de abordare, nu doar de soluții legislative sau juridice. Miza pe termen lung a efortului nostru este ca instituții sociale majore precum educația, media, economia, sănătatea, politica să accepte și să internalizeze această “nouă” abordare a discriminării redefinindu-și în consecință discursurile și practicile specifice.

În numele Societății de Analize Feministe AnA și a Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale dorim să mulțumim Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați pentru inițiativa de a investi într-un asemenea tip de cercetare. Este o dovadă de viziune, ceea ce, pentru o instituție care se ocupă de strategia națională în domeniul egalității de șanse, este îmbucurător și reconfortant. Mulțumim de asemenea *Centrului de Sociologie Urbană și regională CURS* care a colaborat cu noi, fiind un garant al profesionalismului demersului nostru.

Pentru o abordare nediscriminatorie a discriminării în România, sperăm ca acest tip de studii să fie continuate în viitor. Acest lucru ar fi în beneficiul în primul rând al celor, nu puțini, care sunt victime ale discriminării multiple în România de azi.

PRINCIPALELE REZULTATE ALE CERCETĂRII

Mihai Ungureanu

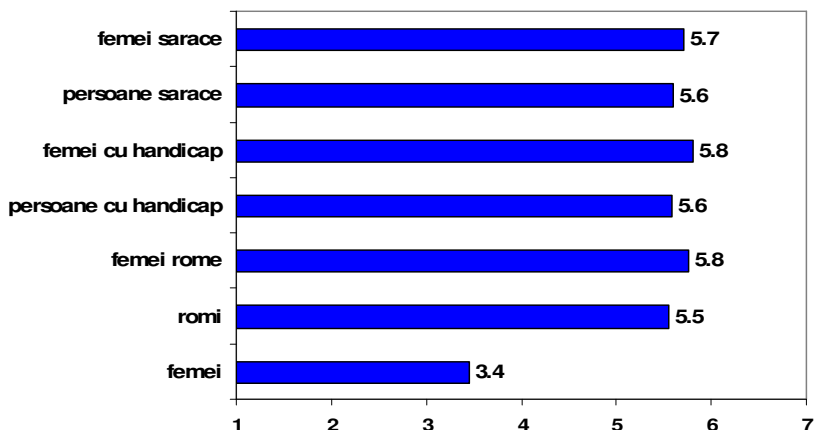
Obiectivul general al acestui proiect a vizat creșterea gradului de cunoaștere cu privire la fenomenul „*discriminării multiple*”, fiind proiectată și aplicată în acest scop o metodologie inovativă, complexă, care a însumat atât abordări cantitative cât și calitative. Unul dintre obiectivele specifice ale studiului a fost acela dedicat „clarificărilor” conceptuale cu privire la discriminarea multiplă. Astfel, aceasta poate fi tratată din două perspective: a) *discriminarea multiplă ca discriminare adițională* care suferă însă de „păcatul” abordării uni-axiale și b) *discriminarea multiplă ca discriminare intersecțională*. Prima abordare recunoaște că există caracteristici diferite ale indivizilor în funcție de care poate avea loc un tratament diferențiat și nedrept. Prin definirea discriminării multiple ca și intersecție a unor caracteristici sau/și identități plasăm de fapt persoana sau grupul de persoane într-un context social special, iar formele de discriminare sunt specifice contextului.

I. Discriminare percepută

I.1. Discriminare percepută în spații publice, școli, în relația cu autoritățile locale, în spitale și policlinici

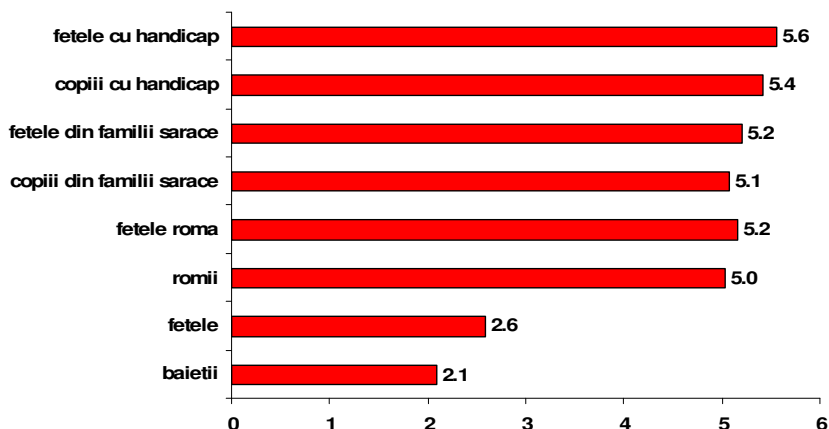
În privința discriminării percepute în **spațiile publice**, rezultatele pun în evidență faptul că femeile roma (5,8 *pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă iar 10 discriminare maximă*), femeile cu dizabilități (5,8), și femeile sărace (5,7), sunt cele mai afectate de tratamente diferențiate/discriminatorii în locuri precum restaurantele, parcurile sau chiar pe stradă. Valorile înregistrate sunt semnificativ mai mari decât cele înregistrate de femei în general (3,4) ceea ce arată că aceste sub-categorii de femei sunt supuse tratamentului diferențiat și pe baza apartenenței lor la alte grupuri care sunt ținta a discriminării precum etnia romă, persoanele cu dizabilități sau persoanele sărace.

Grafic 1. Discriminarea percepută în locurile publice pentru ... (valori medii pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)



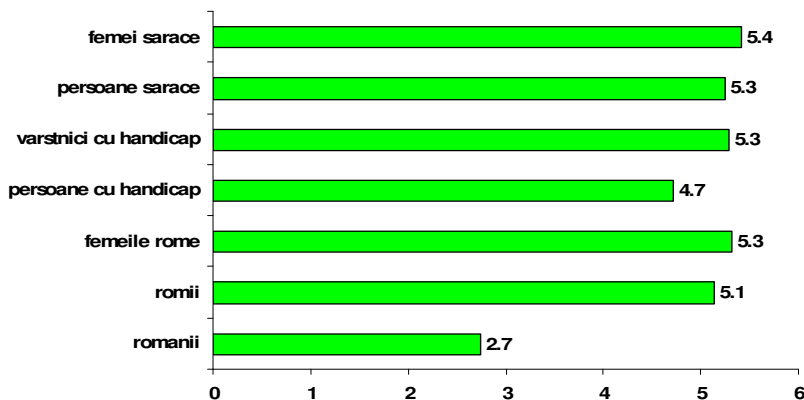
În privința discriminării percepute în **școli**, deși caracterizată de o valoare mai mică, discriminarea fetelor (2,6 *pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă iar 10 discriminare maximă*) este ușor superioară celei suferite de băieți (2,1), punând în evidență posibilitatea existenței unor acte sporadice de discriminare de gen în școlile din România. Pentru celelalte categorii investigate, discriminarea percepută este caracterizată de valori mai mari care depășesc mijlocul scalei (5). Astfel, fetele cu dizabilități sunt supuse unui risc foarte ridicat de discriminare în școli (5,6), fiind urmate de copiii cu dizabilități (5,4), fetele roma și fetele provenind din familii sărace (5,2).

Grafic 2. Discriminarea percepută în școli pentru ... (pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminarea minimă, iar 10 discriminarea maximă)

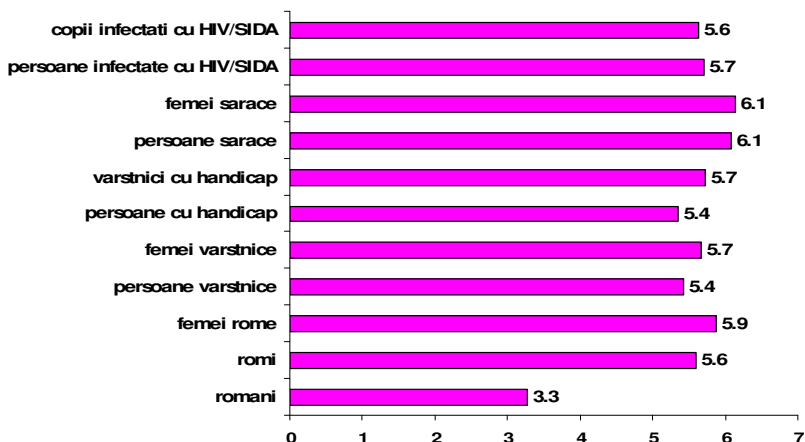


În privința discriminării percepute **în relația cu autoritățile locale**, valorile discriminării percepute pun în evidență faptul că discriminarea în relația cu autoritățile este percepută ca având o intensitate/frecvență de două ori mai mare pentru categoriile defavorizate decât pentru orice alt individ din România. (2,7 pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă iar 10 discriminare maximă). Astfel, femeile sărace se constituie în grupul asociat ce cea mai ridicată valoare a discriminării percepute (5,4). Alte sub-grupuri caracterizate de o percepție ridicată a discriminării sunt vârstnicii cu dizabilități (5,3), femeile roma (5,3) și persoanele sărace (5,3).

Grafic 3. Discriminarea percepută în relația cu autoritățile locale, pentru ... (pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminarea minimă, iar 10 discriminarea maximă)



Grafic 4. Discriminarea percepută în spitale și policlinici, pentru ... (pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminarea minimă, iar 10 discriminarea maximă)

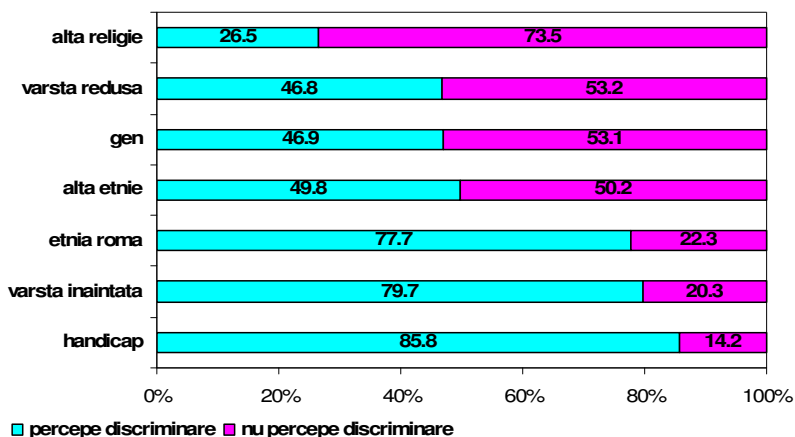


În privința discriminării percepute în **spitale și policlinici**, aceasta atinge valori ridicate pentru persoanele sărace și pentru femeile sărace (6,1 pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă iar 10 discriminare maximă), precum și pentru femeile roma (5,9). De asemenea, se remarcă valorile înalte ale discriminării percepute în spitale mai ales pentru persoane infectate cu HIV/SIDA, femei vârstnice și vârstnici cu dizabilități (5,7).

1.2. Discriminarea percepută pe piața muncii

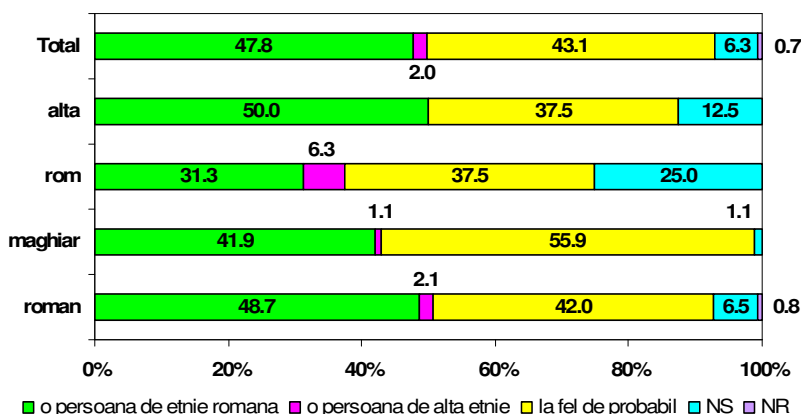
În privința discriminării percepute la **angajare**, trebuie subliniat că aceasta reprezintă un determinant major al marginalizării și excluziunii sociale. Pentru persoanele aflate în afara pieței muncii, refuzarea accesului la un loc de muncă echivalează cu creșterea vulnerabilității în fața sărăciei și excluziunii. Percepțiile indivizilor arată că handicapul (85,8%), vârsta înaintată (79,7%) și etnia roma (77%) sunt principalele trei criterii de „responsabile” de discriminarea la angajare. Toate celelalte criterii introduse în analiză sunt menționate de mai puțin de jumătate dintre subiecți, ceea ce ne poate conduce la concluzia existenței unei incidente mai ridicate a actelor de discriminare la angajare îndreptate împotriva romilor, vârstnicilor și persoanelor cu dizabilități.

Grafic 5. Percepțiile indivizilor cu privire la existența discriminării la angajare, pe criterii de discriminare (%)

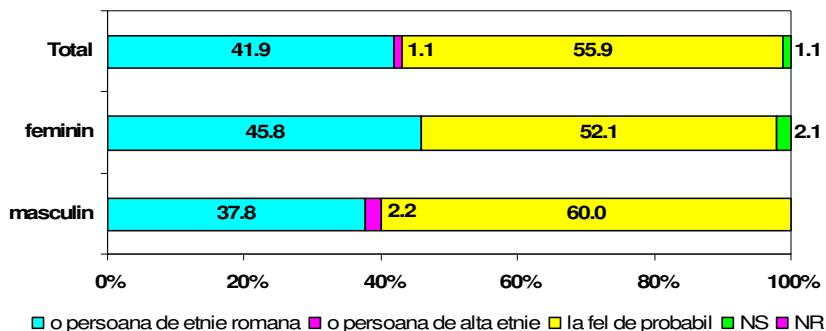


În privința intersectării *genului cu etnia*, rezultatele cercetării evidențiază faptul că femeile de altă etnie se percep ca fiind mai vulnerabile în fața discriminării la angajare decât femeile majoritare. Se remarcă ponderea mare a răspunsurilor „*nu știu*” în rândul subiecților de etnie roma și, în special, în rândul femeilor roma, semnificând un nivel redus de conștientizare și înțelegere a problematicii discriminării/discriminării multiple.

Grafic 6. Distribuția răspunsurilor subiecților de diferite etnii la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)

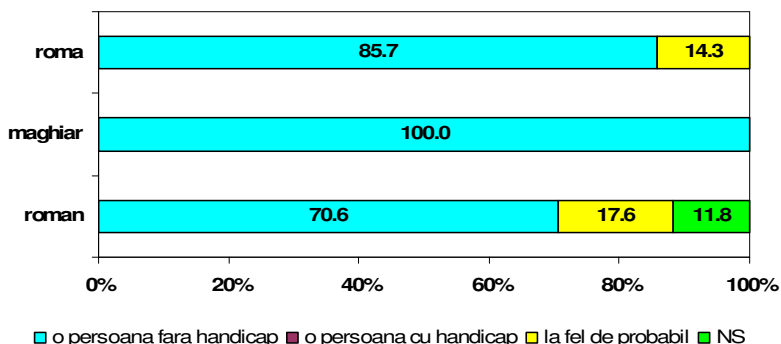


Grafic 7. Distribuția răspunsurilor subiecților de etnie maghiară, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Prezența unui/unei handicap/dizabilitate se dovedește a fi cel mai important criteriu de discriminare la angajare. În plus, se remarcă faptul că intersecția *etniei cu handicapul* conduce la adâncirea gradului de defavorizare a persoanelor cu dizabilități, atât în cazul romilor, cât și în cel al maghiarilor.

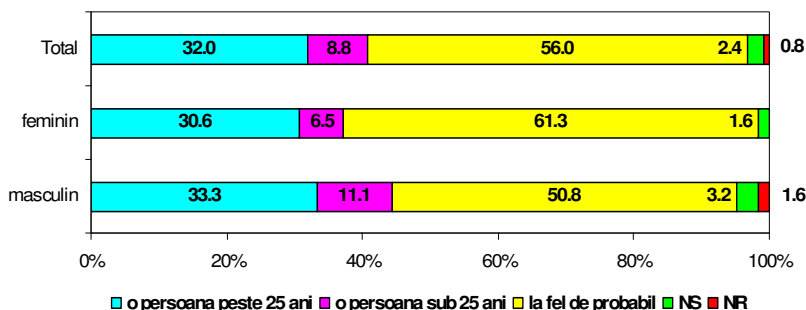
Grafic 8. Distribuția răspunsurilor subiecților cu dizabilități și de diferite etnii la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



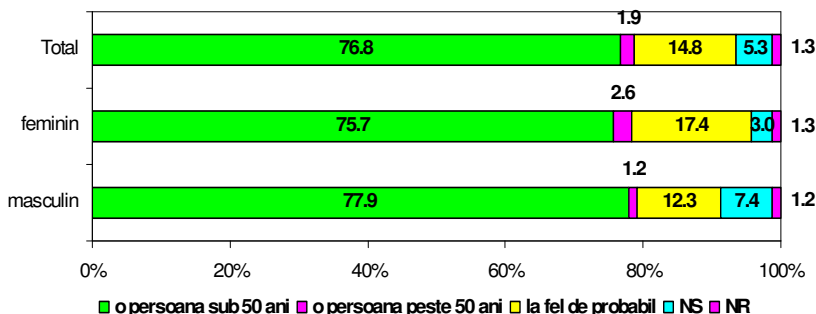
În privința intersecției dintre *gen și vârstă*, percepțiile respondenților arată că bărbații tineri se percep discriminați și se simt mai vulnerabili decât femeile tinere la angajare/intrate pe piața muncii. Astfel, dintre subiecții de sex masculin cu vârsta sub 25 de ani care cred că există tratament diferențiat, cei mai mulți cred că angajatorii ar alege pentru un loc de muncă mai degrabă femeile tinere (22,2%) decât bărbați tineri (15,9%). Distribuția răspunsurilor respondenților vârstnici, pe sexe, arată că diferențele înregistrate între sexe sunt relativ mici, însă ele pun

în evidență faptul că bărbații (77,9%) se percep ușor mai defavorizați decât femeile (75,7%) pe criteriul vârstei înaintate.

Grafic 9. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta sub 25 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Grafic 10. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta peste 50 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Analizând intersecția *genului cu statutul parental*, se constată că femeile cu copii reprezintă, în mod clar, un grup vulnerabil la angajare. Astfel, dintre persoanele care au copii, bărbații sunt avantajați la angajare, în detrimentul femeilor din aceeași categorie.

Tabel 1. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)

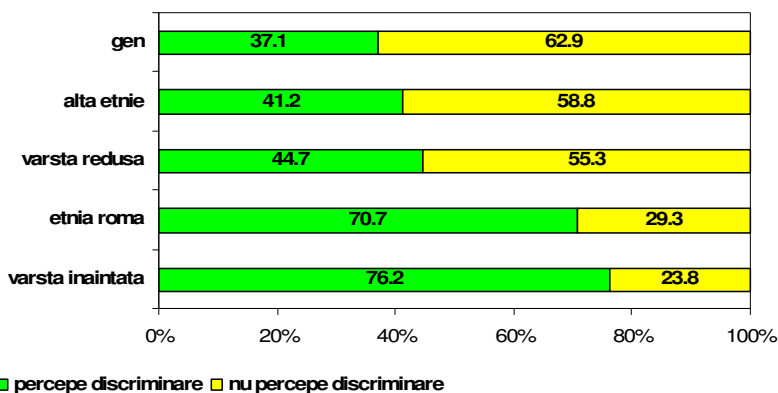
...un bărbat	35,2	...un bărbat tânăr	21,2	...un bărbat cu copii	26,9
...o femeie	11,7	...o femeie tânără	15,0	...o femeie cu copii	7,3
...la fel de probabil	47,2	...la fel de probabil	58,9	...la fel de probabil	56,5

...NS	4,9	...NS	4,3	...NS	8,4
...NR	1,1	...NR	0,7	...NR	0,9

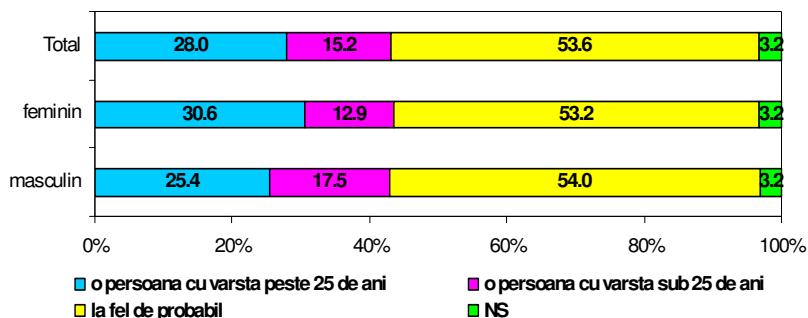
În privința discriminării **la locul de muncă**, percepțiile populației pun în evidență faptul că cei mai defavorizați la promovare sau în accesul la formare profesională sunt vârstnicii (76,2%) și romii (70,7%). Vârsta redusă, apartenența la altă etnie și genul sunt percepute ca fiind criterii de discriminare la locul de muncă doar de aproximativ 40% dintre respondenți.

La intersecția *vârstei cu genul*, se constată faptul că femeile tinere sunt discriminate în accesul la promovare și la formare profesională, comparativ cu bărbații tineri. Dacă la angajare, rezultatele indică o defavorizare a bărbaților tineri, la locul de muncă femeile tinere sunt mai discriminate pe criteriul de vârstă.

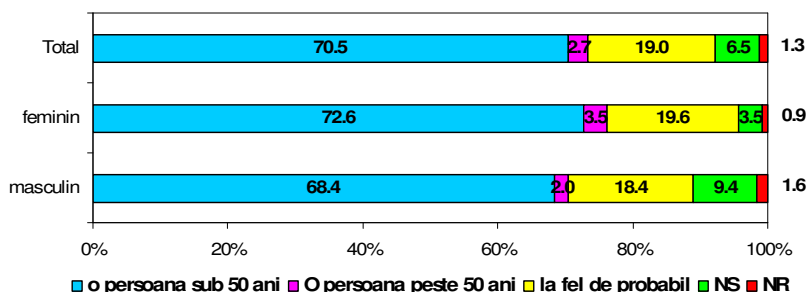
Grafic 11. Percepțiile indivizilor cu privire la existența discriminării la locul de muncă, pe criterii de discriminare (%)



Grafic 12. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta sub 25 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



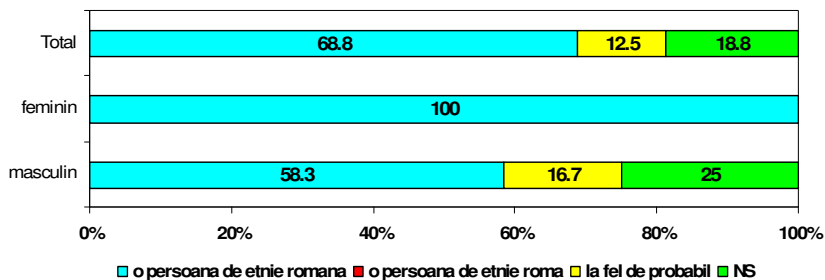
Grafic 13. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta peste 50 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Similar, femeile vârstnice sunt percepute ca fiind mai discriminate decât bărbații din aceeași categorie de vârstă la locul de muncă. Așadar, dacă la angajare bărbații tineri și bărbații vârstnici se constituie în categorii vulnerabile/expuse unui risc crescut de discriminare, la locul de muncă cele mai vulnerabile categorii se dovedesc a fi tocmai femeile tinere și cele vârstnice.

La intersecția *etniei cu genul*, respondenții sunt de părere că discriminarea în rândul femeilor rome este mai accentuată/frecventă comparativ cu bărbații de aceeași etnie. Așadar, femeile rome se desprind ca o categorie cu risc major de discriminare în majoritatea sferelor vieții sociale.

Grafic 14. Distribuția răspunsurilor subiecților de etnie roma, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



De asemenea, intersectarea *genului cu statutul parental* pune în evidență defavorizarea femeilor care au copii în raport cu bărbații din aceeași categorie în privința accesului lor la promovare și la programe de formare profesională.

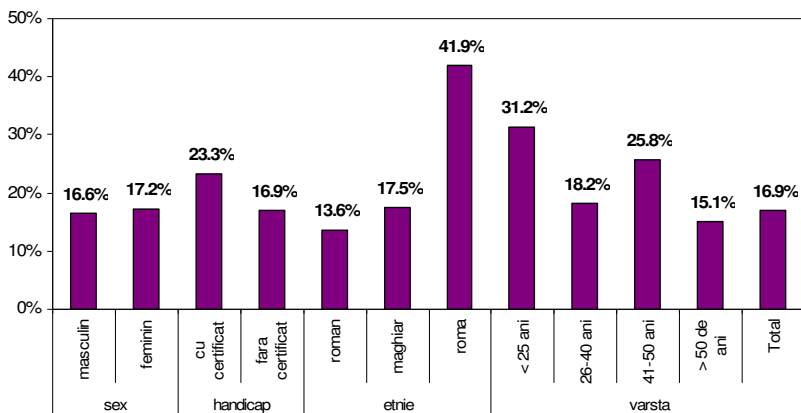
Tabel 2. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și performanțe, pe cine ar alege mai degrabă?, (%)

...un bărbat	29,6	...un bărbat cu copii	26,6
...o femeie	8,9	...o femeie cu copii	4,7
...la fel de probabil	55,6	...la fel de probabil	60,0
...NS	5,2	...NS	8,0
...NR	0,7	...NR	0,8

II. Discriminare subiectivă

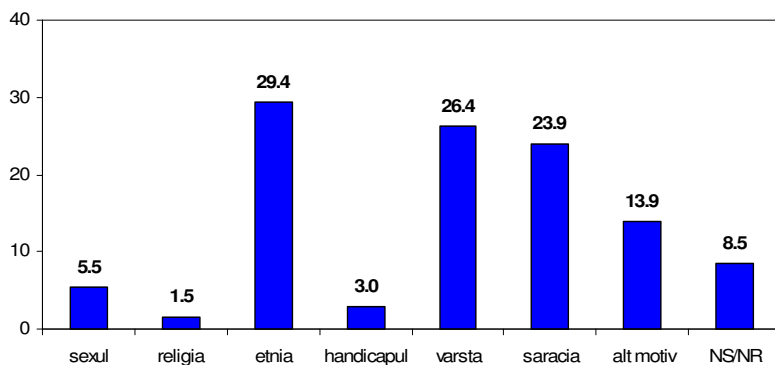
16.9% din populația investigată s-a simțit cel puțin o dată în ultimii 3 ani tratați/e diferit discriminăți/te, principalele criterii invocate ca bază a discriminării fiind etnia, vârsta și sărăcia.

Grafic 15. În ultimii 3 ani v-ați simțit tratată diferit, discriminată? (%)



Notă: restul până la 100% reprezintă ponderea răspunsului „nu” în categoria respectivă

Grafic 16. Care au fost motivele pentru care v-ați simțit discriminat(ă) (%)

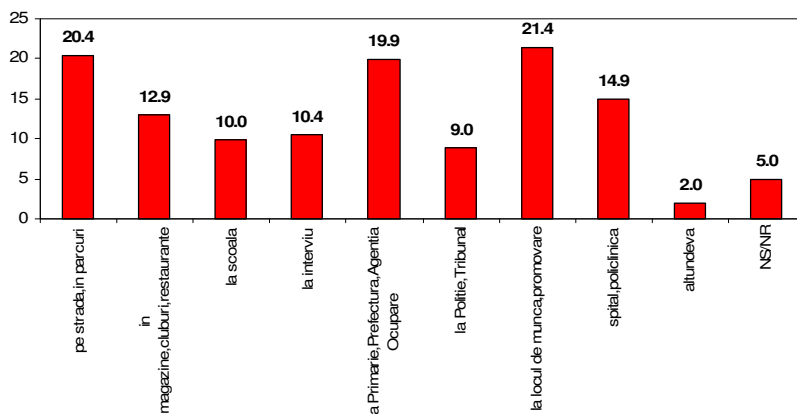


Incidența discriminării subiective crește semnificativ în rândul populației de etnie roma unde 41,9% dintre subiecți declară că au fost în ultimii 3 ani victime ale discriminării sau tratamentului diferențiat. La mare distanță, se găsesc persoanele de etnie maghiară care s-au considerat discriminate în proporție de 17,5%. De asemenea, distribuția răspunsurilor reliefează diferențe semnificative pe grupe de vârstă. Astfel, 31,2% dintre respondenții cu vârsta sub 25 de ani consideră că au fost victimele tratamentului diferențiat/discriminării în ultimii 3 ani. Alături de această categorie a tinerilor care se desprinde ca și grupă majoră de risc, tot cu cote ridicate ale incidenței discriminării subiective, se găsesc persoanele cu vârsta între 41-50 de ani.

Deosebit de important pentru problematica analizată este faptul că 10,9% dintre cei care s-au simțit, cel puțin o dată, aflați în situație de

tratament diferențiat/discriminare în ultimii 3 ani conștientizează chiar două criterii ca bază a discriminării/tratamentului la care au fost supuși. Dominant însă ca cel de al doilea criteriu în rândul celor care conștientizează două sau mai multe criterii de discriminare este „categoria socială” operaționalizată în studiul nostru ca „sărăcie”. De fapt, discriminarea multiplă, așa cum este ea percepută de indivizii în cauză, a avut loc la intersecția între etnie și sărăcie, precum și la intersecția între vârstă și sărăcie.

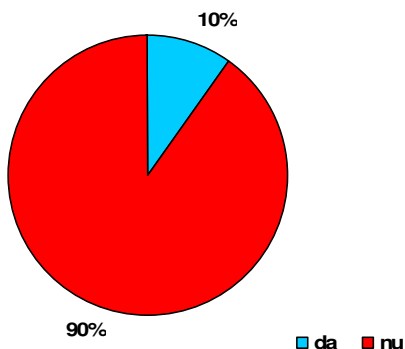
Grafic 17. Unde anume ați fost tratat diferit, discriminat? (%)



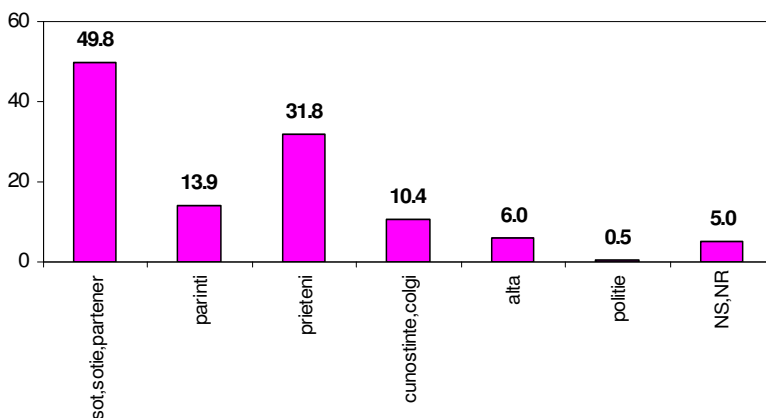
Domeniile în care se manifestă, cu precădere, tratamentele diferențiate sunt în relația cu autoritățile, în locurile publice și la locul de muncă. Mai mult decât atât, 32% dintre victimele tratamentului diferențiat/discriminării evită să mai meargă în acele locuri în care au fost puși în situații de discriminare, locuri precum instituțiile autorităților centrale și locale, spitale și policlinici. Astfel, putem concluziona că discriminarea și tratamentul diferențiat pot conduce chiar la auto-excluziune și auto-marginalizare. În privința locurilor în care au fost experimentate situațiile de discriminare, cei mai mulți dintre respondenți indică locul de muncă (21,4%). Într-o măsură ușor mai mică, discriminarea a fost experimentată pe stradă și în parcuri (20,4%), la Primărie, Prefectură, Agenția de Ocupare (19,9%) și la spital sau policlinică (14,9%).

Ponderea victimelor discriminării care s-au adresat autorităților competente este foarte mică, coagulând doar 10% dintre persoanele care au experimentat situații de discriminare în ultimii 3 ani. Deși numărul de cazuri este foarte mic, menționăm faptul că Poliția și Avocatul reprezintă instituțiile accesate cu precădere în cazul experimentării unui tratament diferențiat/discriminatoriu.

Grafic 18. V-ați adresat autorităților competente pentru a cere ajutorul? (%)



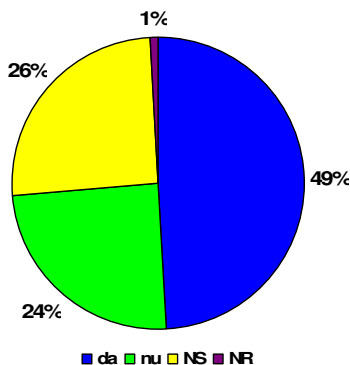
Grafic 19. Cui ați povestit incidentul? (% din total persoane care în ultimii 3 ani s-au simțit tratate diferit/discriminate)



De altfel, pentru cele mai multe victime, experiența tratamentului diferențiat nu este făcută publică, fiind păstrată preponderent în spațiul domestic/personal. Astfel, experiențele de discriminare sunt împărtășite fie partenerului/soțului (49.8%), fie prietenilor (31,85) sau părinților (13.9%). Putem spune că experiențele de discriminare sunt trăire ca o „rușine”, ca o „umilire”, motiv pentru care ele ajung, cu greu, să depășească sfera privată.

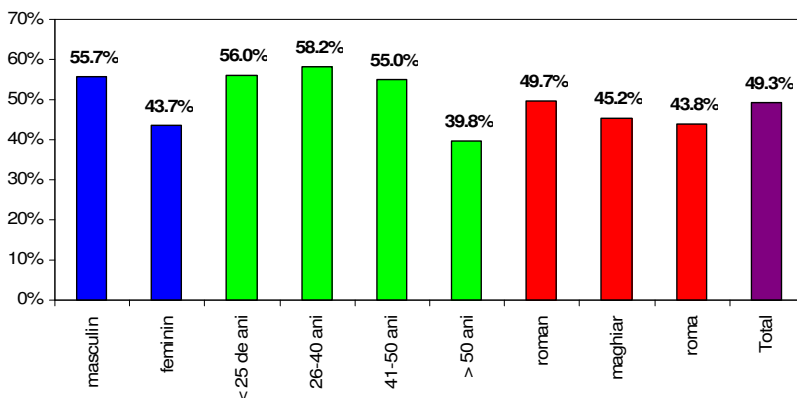
Doar jumătate din populație (49%) știe că există mecanisme legale și instituționale de intervenție împotriva discriminării, în timp ce cealaltă jumătate se împarte omogen între cei care sunt convinși ca un astfel de cadru legal nu există (24%) și cei care nu știu dacă există sau nu astfel de legi (26%).

Grafic 20. Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează? (%)



Persoanele care nu sunt conștiente de existența unui cadru legal de combatere a discriminării provin, cu precădere, din rândul femeilor, persoanelor cu vârsta peste 50 de ani și persoanelor de etnie roma, adică tocmai din rândul acelor categorii caracterizate de un risc crescut de discriminare.

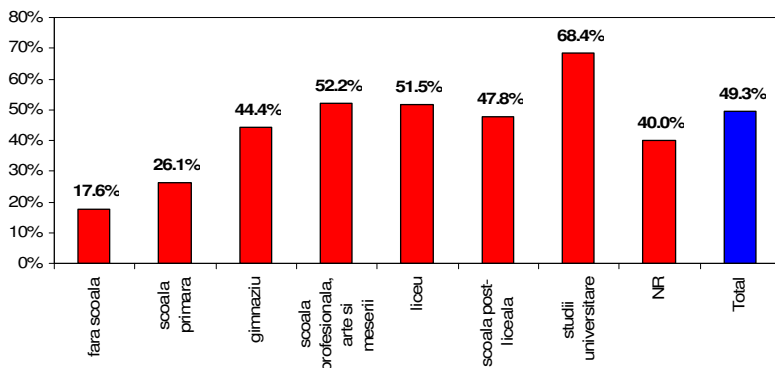
Grafic 21. Distribuția răspunsurilor afirmative la întrebarea „Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează?”, după sex, vârstă și etnie (%)



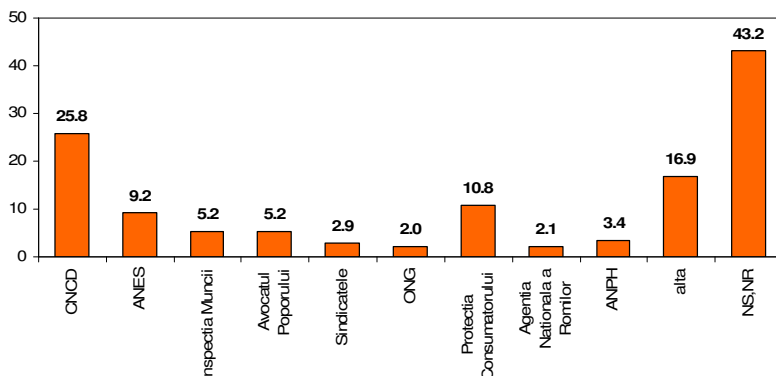
De altfel, cu cât scade nivelul de educație, cu atât scade și gradul de cunoaștere a mecanismelor legale de suport a victimelor discriminării, atingând nivele minime în rândul populației fără școală (17,6%) sau cu școală primară (26,1%). Astfel, indivizii cu nivel redus de educație se constituie într-un grup extrem de vulnerabil, mai ales pe piața muncii, unde discriminarea la angajare poate fi foarte ușor mascată în spatele argumentului unui nivel de educație nesatisfăcător a candidatului. Dezvoltarea unor campanii de conștientizare a dreptului la egalitate de șanse, campanii adecvate specificului grupurilor țintă trebuie să devină o prioritate. Mai mult decât atât, 43,2% dintre indivizii intervieuați nu ar

ști cui să se adreseze în cazul unei experiențe de discriminare. De altfel, ponderea răspunsurilor „nu știu/nu răspund” crește îngrijorător atât în rândul etnicilor maghiari, dar mai ales în rândul romilor.

Grafic 22. Distribuția răspunsurilor afirmative la întrebarea „Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează?”, după nivel de educație (%)



Grafic 23. Cui v-ați adresa dacă ați fi victima unui act de discriminare? (%)



Scurte concluzii

- În locurile publice, dar și în privința accesului la servicii publice (educație, servicii de sănătate și în relația cu autoritățile locale), categoriile cele mai vulnerabile în fața actelor de discriminare sunt reprezentate de femeile roma, femeile vârstnice și femeile sărace. Între aceste domenii, cel mai puternic percepută, la nivelul conștiinței colective, este discriminarea care are loc în spitale și policlinici.

- În privința pieței muncii, se identifică multiple sub-grupuri sociale vulnerabile în fața actelor de discriminare. Astfel, la intersecția dintre vârstă și gen, putem formula următoarele concluzii: bărbații tineri și bărbații vârstnici sunt mai expuși discriminării la angajare decât femeile din aceleași categorii de vârstă, în vreme ce femeile tinere și femeile vârstnice au risc mai mare de discriminare la locul de muncă, respectiv la promovare și acces la formare profesională. Trebuie remarcată și categoria femeilor cu copii care suferă forme specifice de discriminare, atât la angajare, cât și la locul de muncă. De asemenea, la intersecția genului cu etnia, se constată că femeile de altă etnie decât populația majoritară sunt caracterizate de un risc mai crescut de discriminare pe piața muncii comparativ cu bărbații din același grup etnic sau cu femeile în general. Mai trebuie spus că intersecția identității roma cu majoritatea dimensiunilor analizate conduce la creșterea semnificativă a riscului de discriminare, fie că este vorba despre un criteriu asociat cu incidență mare a actelor de discriminare (dizabilitatea) sau cu incidență percepută mai mică (religia).

- Aproximativ o șesime din populația investigată s-a simțit cel puțin o dată, în ultimii 3 ani, în situație de tratament diferit/discriminare. Principalele criterii invocate ca bază a discriminării sunt etnia, vârsta și sărăcia. Doar o zecime dintre victimele auto-identificate ale discriminării s-au adresat instituțiilor abilitate. De altfel, gradul de cunoaștere a mecanismelor legale/instituționale ce vizează prevenirea și combaterea discriminării este mai degrabă redus la nivelul populației României. De asemenea, se constată că femeile, romii și vârstnicii sunt conștienți într-o mai mica măsură de existența unui cadru legal privind discriminarea. În plus, cu cât scade nivelul de educație, cu atât scade și gradul de cunoaștere a mecanismelor legale de suport, atingând nivele minime în rândul populației fără școală sau cu școală primară.

CAPITOLUL 1

Conceptul de discriminare multiplă. Defrișări conceptuale

Ioana Borza
Laura Grünberg

Conform celui mai recent Euro-Barometru privind discriminarea în Uniunea Europeană¹ o mare parte din europeni consideră că discriminarea este răspândită în țara lor, în special cea bazată pe originea etnică (2 europeni din 3) dar și cea bazată pe dizabilități, orientare sexuală, gen sau orientare religioasă. Dar în situațiile concrete de viață, fiecare individ este un cumul de identități pe care e greu să le separe la modul absolut. Nu ești niciodată DOAR femeie/bărbat, DOAR maghiar sau rom, DOAR licențiat sau DOAR ateu. Ești mai multe lucruri simultan și asta îți marchează permanent viața - felul de a fi, opțiunile profesionale și personale, modul în care te percepe cei din jur, așteptările societății de la tine, oportunitățile sau din contră barierele, etc.

Pentru fiecare dintre noi identitatea nu este în cele mai multe cazuri ceva unic definit. Am fost fiecare dintre noi, de multe ori, în situații în care faptul de a fi femeie sau bărbat, definit la modul absolut și unic, nu a reprezentat atât de mult cât faptul că eram femei sau bărbați de o anumită vârstă, etnie, orientare sexuală, credință religioasă de un anumit nivel de educație. Puși în fața unei situații de dezavantaj și discriminare, de multe ori nu am știut exact cărui “motiv” i se datorează în întregime acel tratament: doar fiindcă suntem femeie (sau, mai rar, bărbat), pentru că avem o credință religioasă diferită de cea a majorității, pentru că suntem Roma, emigrant(ă), suferim de o anumită dizabilitate sau pentru că nu mai suntem tineri/e sau avem mulți copii? Probabil că, în multe situații, am intuit că respectivul tip de comportament se poate datora multiplelor noastre identități, unei anumite combinații care, într-un anumit moment și context social, nu este poate combinația cea agreată, acceptată, valorizată de respectiva societate.

Ca indivizi, nu facem ierarhii și nu punem priorități între identitățile noastre. Nu ești în primul rând femeie și apoi româncă sau pensionară așa cum nu ești în primul rând emigrant și apoi bărbat. Ce facem însă

¹ Special Eurobarometer 263. **Discrimination in the European Union**, www.ue.com

atunci când legea, prin aplicarea și funcționarea ei, limitează și restricționează identitatea, forțând identificarea cu UNA, cea esențială” și “definitorie” ? Ce facem atunci când suntem puse și puși în fața alegerii:

“ ...vorbiți maghiara, ca urmare sunteți de etnie maghiară și susțineți revendicările comunității maghiare. A, nu sunteți maghiară, dar vorbiți maghiară, deci nu sunteți româncă. Deci ce sunteți?”

Exemplul din acest dialog imaginar încearcă să aducă în discuție, într-un mod familiar, problema definirii identității relaționată la conceptul de discriminare multiplă și modalitățile prin care aceasta poate fi recunoscută, abordată, discutată, dar mai ales cum anume este ea percepută *ca și* “**criteriu**” de discriminare. Identitatea noastră socială este multiplă. Este mult mai probabil ca și discriminarea să fie multidimensională și nu uni-axială. Caracterul multiplu al discriminării nu este dat *doar* de existența și recunoașterea legală a diferitelor criterii ale discriminării – definiție a discriminării multiple deja formulată și utilizată în practica judiciară a unor state (dar criticată ca fiind “esențialistă” și limitativă în aplicare și incluziune). Caracterul multiplu este dat mai ales de *intersecția multiplelor identități* care coexistă la un moment dat pentru o persoană. Abordarea *intersecțională* este diferită de o conceptualizare adițională a discriminării multiple. Pentru a ilustra vom aduce în prim plan exemplul formulat de Kimberle Crenshaw: “Femeile de culoare pot avea experiențe ale discriminării care se pot dovedi a fi, în același timp, asemănătoare cu experiențele femeilor albe sau ale bărbaților de culoare. Experiențele discriminării suferite de femeile de culoare pot fi asemănătoare cu experiențele discriminării femeilor albe; alte ori, experiențele discriminării rasiale nu au dimensiune de gen. Dar, de cele mai multe ori, femeile de culoare trăiesc experiențe ale unei discriminări *multiple, duble sau adiționale* fiindcă acestea sunt efectele cumulate ale experiențelor discriminării rasiale, completate de discriminarea de gen. În alte situații, femeile de culoare sunt supuse discriminării exact pentru că sunt femei de culoare, fapt care nu înseamnă suma discriminărilor rasiale și adăugarea celor de gen, ci o formă tipică și distinctă de discriminare.” (Crenshaw, 1993, p. 385) . Pentru a face acest exercițiu cât mai apropiat contextului social în care trăim, încercați să gândiți situațiile pentru următoarele persoane:

- femeile care au peste 40 de ani și au probleme în accesul pe piața muncii;
- tinerii care suferă de o boală cronică necontagioasă, sunt infectați cu HIV/SIDA și au mari dificultăți în accesul la educație și pregătire profesională și la servicii de sănătate;

- fetele tinere de etnie romă care au probleme în accesul la educație și piața forței de muncă, la servicii de sănătate și îngrijire;
- femeile în vârstă, de peste 60 de ani, văduve și/sau singure, cu o sursă de venit foarte mică în accesul la unele forme de servicii de sănătate.

Această listă nu este exhaustivă. În România, se poate vorbi în acest moment de discriminare multiplă la care sunt supuși diverse categorii de oameni. Evidența empirică există în concluziile studiilor realizate până acum în România în ceea ce privește fenomenul discriminării, al intoleranței, al sondajelor de opinie în ceea ce privește percepția populației față de acest fenomen și categoriile de persoane care sunt cele mai vulnerabile acestui fenomen.²

Experiențele acestor persoane pot trece neobservate dacă conceptul de discriminare multiplă nu este acceptat. Plasarea unidimensională a oricărei persoane din această categorie în “criteriile” discriminării ***exclude forme*** de experiențe discriminatorii și lasă astfel de categorii de persoane în afara protecției legii anti-discriminării și egalității de șanse. Femeile suferă forme specifice de discriminare --- hărțuirea sexuală, violența --- dar nu toate femeile au probleme și sunt obstrucționate în accesul pe piața muncii. Dacă la această identitate socială includem identități precum etnia, naționalitatea, vârsta, categoria socială se creează categorii specifice care au o incidență foarte mare în a suferi o anumită formă de discriminare. La fel în problematica tinerilor. Accesul la educație al tinerilor este recunoscut și asigurat în România, dar anumite grupuri sociale de tineri din anumite etnii, din anumite medii sociale, cu anumite suferințe sunt supuse unor forme de discriminare în ceea ce privește accesul la educație, sănătate, locuri de muncă, etc.

Importanța semnificației conceptului de discriminare multiplă reiese în momentul analizei cazuisticii și a deciziilor instituțiilor/instanțelor în astfel de cauze. Acest concept se dezvoltă și dobândește o aplicație practică în cele mai multe cazuri în viziunea utilizată de o instanță sau de instituția abilitată să decidă în cazurile de discriminare.

² Vezi studiul realizat de CNCD în decembrie 2005, *Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare*; de asemenea, vezi Raportul realizat de Open Society Institute din Budapesta privind accesul la educație pentru copii de etnie Roma, *Acces egal la educație de calitate pentru romi, Raport de Monitorizare. România, 2007*

1. 1. Discriminarea multiplă ca discriminare uni-axială

Definirea conceptului de discriminare multiplă din perspectiva adițională determină, în și prin practica juridică aplicată, o abordare „simplistă” și uni-axială: recunoaștem că există caracteristici diferite ale oamenilor/cetățenilor în funcție de care poate avea loc un tratament diferențiat și nedrept, dar deși aceste caracteristici se întrunesc într-un cumul, fiecare este tratată distinct și separat. „Simplificarea” sau abordarea uni-axială a criteriilor care pot determina un act sau comportament discriminator se datorează în cea mai mare parte exact acestei practici juridice de a stabili fiecare criteriu în parte, separat. Datorită modelului legislativ de definire a discriminării, care tratează baza discriminării în categorii separate, alăturarea unei serii de criterii poate fi numită discriminare multiplă.

Strategia Guvernului României adoptată în 2006 ca “*Strategia Națională pentru Implementarea Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți – anul 2007*” prezintă seria criteriilor care se pot constitui ca și baze ale unui comportament discriminatoriu, completate de instituțiile naționale responsabile pentru a lua măsuri în acele arii și de strategiile care pot fi dezvoltate pentru a combate formele de discriminare specifice fiecărei categorii în parte. Caracterul multiplu al discriminării reiese din multitudinea criteriilor, care, din păcate, nu sunt complete sau în concordanță cu prevederile legislației din România. Abordarea din cadrul Strategiei este realizată tocmai din perspectiva uni-axială în ceea ce privește posibilele criterii ale discriminării, prin aceea că delimitează strict și artificial multiplele identități ale posibilelor victime ale discriminării și încurajează tratarea lor separată, în regimuri legislative diferite, formulând probleme identificate și menționând instituții care se ocupă separat de problematica:

- egalității de șanse între femei și bărbați – echivalentul discriminărilor pe criteriul de gen;
- orientării sexuale;
- discriminării în funcție de vârsta unei persoane;
- persoanelor cu dizabilități;
- discriminării pe criteriul etniei – datorită menționării Agenției Naționale pentru Romi, presupunem că etnie și discriminarea pe criteriul etnic este echivalentă cu problemele etniei roma;
- discriminării pe criteriul apartenenței la o religie, cult religios, sau credință.

Această strategie exclude alte caracteristici prezente și menționate în Legea 324/2006 care completează O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

“Art. 2 - (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca **scop** sau **efect** retragerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, **în condiții de egalitate**, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul public, economic, social și cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice.”

Categoriile precum rasa, naționalitatea, limba, convingeri, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, categorie socială și apartenența la o categorie defavorizată sunt criterii nemenționate în cadrul acestei Strategii. Nu sunt menționate de fapt nici instituții care se ocupă de aceste probleme și nici legislație prin care discriminarea pe astfel de criterii este sancționată. Este astfel de discutat cum putem vorbi și acționa în cadrul Anul Egalității de Șanse pentru Toți care, prin strategia lui, exclude din start numite categorii.³

Limitarea strategiei egalității de șanse la anumite categorii poate fi percepută ca o limită a construcției instituționale, a viziunii asupra ceea ce reprezintă discriminarea în România. Pe de altă parte, viziunea uni-axială asupra discriminării multiple este cea mai răspândită formă de a gândi conceptul de discriminare multiplă, oferind posibilități multiple construirii unui caz de discriminare. Criteriu în funcție de care se formulează plângerea de discriminare determină un tratament legislativ diferențiat, protecție legislativă diferențiată, gravitatea faptei și sancțiunile care pot fi aplicate. Genul social reprezintă în sine un criteriu aparte în zona legislației anti-discriminare și este tratat în anumite situații separat, dat fiind formele specifice de discriminare la care sunt supuse unele femei. Dezvoltarea legislației tratamentului egal între femei și bărbați a determinat formularea discriminării de gen având ca

³ Conceptele de naționalitate și etnie sunt diferit aplicate în cazuistica CNCD, de multe ori naționalitate fiind aplicat cetățenilor români de etnie maghiară, iar etnia cetățenilor români de etnie roma. În plus, criteriul limbă și religie sau credință religioasă, în foarte multe situații este aproape imposibil de diferențiat de categoria etnie. Dar aici e deja o altă discuție asupra modului în care legislația anti-discriminare funcționează și își definește aria de aplicare.

termen de comparației situațiile în care se află bărbații. Includerea unui nou criteriu în această formă de comparație creează un dezechilibru între părțile comparate și duce la încălcarea principiului tratamentului egal. În cadrul aplicării legislației anti-discriminare, baza de comparație între părți reprezintă principalul motiv pentru care diversele criterii care pot sta la baza comportamentului discriminatoriu sunt tratate separat și se argumentează pentru tratarea lor separată.⁴

Categoriile enumerate în Strategia Națională corespund în totalitate criteriilor enunțate și stabilite prin legislația de la nivelul Uniunii Europene, prin cele trei Directive din aria combaterii discriminării și promovării principiului egalității de șanse:

- Directiva Consiliului 2000/43/CE, denumită și Directiva Egalității Rasiale, cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică
- Directiva Consiliului 2000/78/CE, denumită și Directiva Egalității la Angajare, de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă
- Directiva Consiliului 2004/113/CE, denumită și Directiva Egalității de Tratatament, privind crearea unui cadru pentru combaterea discriminării de gen în ceea ce privește accesul și furnizarea de bunuri și servicii (vezi anexe).

Considerăm că prin enumerarea aceluiași criterii în cadrul Strategiei Naționale ca cele enumerate în cadrul directivelor europene reprezintă o limitare a ariei de protecție a acestei strategii comparativ cu aria de protecție oferită de cadrul legislativ din România. În viitor este nevoie de o mai mare armonizare între legislația națională, care în acest moment este mult mai bună și mai largă, și care răspunde unor nevoi și realități existente în România și legislația comunitară care nu acoperă unele aspecte relevante pentru România. Faptul că există situații sesizate de presă și prezente în cazuistica CNCD⁵ de persoane contaminate cu HIV/SIDA supuse unor forme de excludere, restricție (în special tinerii și accesul lor la educație) constituie un argument în plus

⁴ O argumentare puternică în acest sens este dezvoltată de M.H.S. Gijzen în *Selected Issues in Equal Treatment Law: A Multi-Layered comparison of European English and Dutch Law*, Intersentia, 2006

⁵ Vezi: *Combaterea discriminării în România: un pas spre egalitate și diversitate*, CNCD, București, 2006; cazuistica prezentată și în Raportul de activitate al CNCD în 2006, pp. 15- 16

că nu putem considera că există în mod real o Strategie Națională a Egalității de Șanse pentru Toți.

La nivelul legislației Uniunii Europene, mai exact în cadrul Directivelor și aplicarea acestora, în analizele experților în problematica discriminării, conceptul de discriminare multiplă apare foarte des legat de problematica femeilor din cadrul comunităților de emigranți care suferă forme specifice de discriminare, care trebuie recunoscute și penalizate.

Odată cu dezvoltarea cadrului legislativ european în problematica discriminării și aplicarea legislației în statele membre, în discutarea conceptului de discriminare multiplă a intervenit discuția legată de intersecția altor criterii de discriminare, a altor forme de discriminare și ierarhie dintre acestea în aplicarea legii. Se discută despre o "**ierarhie a inegalităților**" care stabilește grade diferite de protecție și acoperire a diverselor criterii ale discriminării; mai mult se vorbește despre **criterii de discriminare conflictuale** cărora, într-o formă sau alta, li se oferă protecție sau întâietate. Există două exemple utilizate pentru această practică: libertatea religioasă vs. drepturile femeilor de a fi tratate egal cu bărbații și drepturile persoanelor de o anumită orientare sexuală vs. drepturi la religie/credință. Inclusiv la nivelul deciziilor curților din diverse state membre ale Uniunii Europene dezbaterile de acest tip sunt încă aprige.

Aceste exemple au fost evocate cu scopul de a atrage atenția asupra dificultății tranșării unei definiții clare a conceptului de discriminare multiplă. Ca orice definiție legată de conceptul de discriminare tinde să dobândească caracteristicile sociale dintr-o țară. Nu există răspuns universal încă pentru acest concept.

În prezent, la nivelul legislației Uniunii Europene se discută despre o armonizare a acestor două directive, Directiva Egalității Rasiale și Directiva Egalității la Angajare, pentru ca scopul acestor directive, criteriile pe care le acoperă, sancțiunile prevăzute și responsabilitatea pe care statele membre le au în aplicarea lor să fie uniformă.⁶ Se încearcă de asemenea eliminarea criticii existenței unei "ierarhii a inegalităților" la nivelul legislației europene.⁷

⁶ Textul celor două Directive poate fi accesat direct la <http://www.cncd.org.ro/legislatie/pagina-1/>

⁷ Această discuție a avut loc în cadrul seminarului dedicat problematicii egalității de șanse pentru toți, seminar organizat de către Parlamentul European, 11 - 12 octombrie, Bruxelles. Rezumatul discuțiilor poate fi consultat la

Printr-o astfel de uniformizare nu se rezolvă alte probleme aflate în discuție, legate de conceptul de discriminare multiplă.

- i) Pe de-o parte există încă problema separării celor două tematici și funcționarea lor în mod separat. Problematika egalității de tratament între femei și bărbați, formele de discriminare la care sunt supuse femeile, reprezintă cadrul instituțional, legal, inclusiv cultural separat de problematica generală a discriminării și a egalității de șanse. Există încercări de a încrucișa sau de a realiza o legătură între cele două sfere, dar și în această situație apar diverse probleme.
- ii) Pe de altă parte, există mecanismul de “gender mainstreaming” care își propune să includă dimensiunea de gen în cât mai multe politici și programe ale Uniunii Europene, astfel încât abordarea problematici de discriminare să fie sau să devină sensibilă la perspectiva de gen.
- iii) Există de asemenea și perspectiva intersecțională/intersecționalității dezvoltată de teoria feministă și aplicată, așa cum rezultă și din studiul de față. Separarea între zone continuă să existe și să fie susținută, fără însă a exista „obligația” reciprocității, a ținerii cont de către fiecare a perspectivei celeilalte.

În plus, discuția despre conceptul de discriminare multiplă se complică în momentul în care alte criterii se suprapun: dizabilitate și vârstă, orientare sexuală și religie, vârstă, gen și naționalitate. După cum declara și Președintele CNCD în interviul acordat pentru acesta cercetare, utilizarea acestui concept depinde foarte mult de abilitatea avocatului, cel care formulează cazul și cunoaște foarte bine legislația, pentru a o putea invoca și în plus dezvolta un caz solid și cu șanse de câștig. În momentul de față, din păcate, nu doar în România, cazuistica problematicii discriminării multiple este slab dezvoltată și greu de aplicat.⁸

http://ec.europa.eu/employment_social/eyeq/index.cfm?page_id=340, în mod special discuțiile din cadrul Workshop-ului nr. 3

⁸ Ultimul studiu realizat în cadrul statelor membre ale Uniunii Europene a fost comandat de către Comisia Europeană în cadrul acțiunilor Anului Egalității de Șanse pentru Toți, „Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws” cercetare realizată de către Danish Institute for Human Rights, septembrie 2007. În cadrul studiului s-a încercat o prezentare a cazurilor de discriminare multiplă și modalitățile de abordare instituțională a acestora în cadrul unor state din Europa.

Probleme ale funcționării unidimensionare/uni-axiale a legislației anti-discriminare

O critică adusă legislației anti-discriminare este aceea că ar promova un tip de gândire esențialistă în ceea ce privește identitatea persoanelor. Conform acestei critici, legislația anti-discriminare pleacă de la premisa că tratamentul diferențiat al unor persoane/cetățeni care au sau se recunosc în aceleași caracteristici (indiferent de altele care le pot defini), este un tratament nejustificat. Într-o astfel de interpretare a legii anti-discriminării, experiențele tuturor femeilor sunt asemănătoare în raport cu grupul de referință, cel al bărbaților. Într-o astfel de situație nu se ține seama de multitudinea altor trăsături sau identități care sunt, sau pot fi, semnificative pentru identitatea femeilor și care, în același timp, au o anumită importanță în a determina un tratament diferențiat și/sau injust. Această critică este legată atât de viziunea simplistă a discriminării, fiindcă utilizează o axă unică a raportului de comparației în justificarea tratamentului, cât și discriminarea multiplă înțelesă ca **discriminare adițională**: practicile rasiste cărora anumite categorii de femei le pot deveni victime reprezintă o altă formă de discriminare care se adaugă la tratamentele discriminatorii la care sunt supuse ca urmare a sexismului. Ceea ce îi lipsește acestei abordări este includerea poziției conform căreia, anumite categorii de femei suferă **forme specifice de discriminare** tocmai pentru că se află în pozițiile de intersecție ale unor structuri de putere care acționează diferențiat: rasismul și sexismul, și, ca urmare, experiențele lor de discriminare sunt tipice, aparte, diferite de alte experiențe ale altor femei.

Un alt tip de critică adresat perspectivei uni-axiale a legislației anti-discriminare este legată de faptul că, în adresarea unei situații de tratament diferențiat nejustificat, se încearcă identificarea UNICULUI criteriu în funcție de care practicile, comportamentele au fost diferite și injuste. Se creează astfel delimitări artificiale și se promovează un tratament distinct al diverselor caracteristici sau identități care pot reprezenta motive ale discriminării. Analizarea separată și diferențiată a fiecărui motiv de discriminare diminuează șansele recunoașterii și formulării discriminării multiple ca și intersecție și, inclusiv, descurajează victimele unor astfel de tratamente.

O altă critică față de practica uni-dimensională a legislației anti-discriminare este aceea că datorită omogenității cu care tratează persoanele „înscrise” într-un anumit tip de categorie care poate fi supusă discriminării, nu permite exprimarea practicilor discriminatorii structurale care pot să apară față de anumite categorii de persoane

incluse în această categorie. Mai exact, pentru că presupune faptul că majoritatea populației dintr-o etnie minoritară este supusă aceluiași tip de discriminare, nu mai permite exprimarea formelor de discriminare la care sunt supuse tinerele fete din acea etnie.

1.2. Discriminarea multiplă ca discriminare adițională

În România, în acest moment prin modul în care conceptul de discriminare multiplă a fost definit în lege și aplicat în cazuistică putem să susținem că vorbim despre discriminarea multiplă ca și ***discriminare adițională***. Conceptul de discriminare multiplă nu apare formulat în legea inițială privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, și anume în Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, dar a fost introdus în una dintre deseale modificări și completări aduse acestei legi, prin Ordonanța nr.77/2003 și a fost definită astfel:

“Art. 2 - (4): Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință ***bazată pe două sau mai multe criterii*** prevăzute la alin. (1) constituie ***circumstanță agravantă*** la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acestora nu intră sub incidența legii penale.” În *Ordonanța 77/2003* publicată în M. Of. Nr. 619/30 august 2003.

La acel moment, criteriile discriminării erau următoarele:

"Art. 2. - (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de ***rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectarea HIV ori apartenență la o categorie defavorizată*** care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.” în *Ordonanța 77/2003* publicată în M. Of. Nr. 619/30 august 2003.

Ca urmare a modificărilor legislative aduse legii și problematicei combaterii și prevenirii discriminării, în 2007, lista posibilelor criterii care pot sta la baza faptelor de discriminare este deschisă:

“Art. 2. - (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de ***rasa,***

naționalitate, etnie, limba, religie, categorie sociala, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice." în *Legea 324/14 iulie 2006*, publicată în M.Of. Nr. 626 din 20 iulie 2006.

Conform legislației anti-discriminării din România, problematica discriminării multiple poate fi introdusă ca și practică și recunoscută pe două căi:

- prin constatarea a două sau mai multe criterii care au stat la baza actelor de discriminare;
- prin recunoașterea unui nou criteriu al discriminării: intersecția acestor criterii deja enumerate și recunoscute.

În funcție de perspectiva adoptată în cazuistică, conceptul de discriminare multiplă dobândește o definiție sau alta.

Din practica și cazuistica CNCD și din pozițiile sau declarațiile Președintelui CNCD, domnul Asztalos Csaba la diverse întâlniri publice pe parcursul anului 2006, când o serie de organizații neguvernamentale reprezentând interesele femeilor Roma solicitau introducerea conceptului de discriminare multiplă în legislația, poziția CNCD față de această problemă este următoarea: nu este nevoie de introducerea unui concept nou în legislație fiindcă, în primul rând el este definit prin legislație, iar în al doilea rând, există o anumită practică aplicată în astfel de cazuri, când agentul care investighează cazul sau situația urmărește să identifice criteriile în funcție de care acțiunea de discriminare s-a realizat. În plus, reprezentanții organizațiilor neguvernamentale care au dreptul să susțină victimele discriminării, să le reprezinte în instanță și să formuleze plângerea, pot invoca mai multe criterii care au stat la baza actelor de discriminare. După ce investighează cazul și se pot stabili faptele, dacă se constată că persoana, fizică sau juridică, împotriva căreia s-a depus plângerea este autorul faptei de discriminare și se întrunesc mai multe criterii, amenda sau contravenția este dublată, triplată. **Faptele de discriminare se cercetează separat pentru fiecare criteriu depus.** De aceea este important ca persoana care se consideră că a suferit un act de discriminare să formuleze plângerea în funcție de astfel de criterii.

Activitatea de lobby a organizațiilor de femei Rome se pare că a avut succes la nivelul Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.⁹ Odată cu modificările aduse Legii 202/2002 privind Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, noua legea nr. 340/2006 care modifică și completează Legii 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați completează definiția discriminării prin recunoașterea discriminării multiple:

“Art. 4

a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere ale acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

c) prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

d) prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

e) prin acțiuni pozitive se înțelege acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare;

g) prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și discriminarea indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană la locul de muncă sau în alt loc în care aceasta își desfășoară activitatea;

h) **prin discriminare multiplă se înțelege orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare.”**

Însă ceea ce a lăsat nelămurit această definiție a discriminării multiple este modalitatea în care faptele de discriminare vor fi abordate, revenind la problema prezentată de cazuistica CNCD: fiecare posibil criteriu al faptelor de discriminare care poate fi identificat în cadrul unei situații specifice este investigat în mod separat sau se recunoaște existența unei suprapunerii/intersectări care creează o situație specială și este tratat ca atare?

⁹ Suportul pentru această afirmație este prezența autoarei la o serie de întâlniri desfășurate de către organizațiile femeilor Roma în București, la începutul anului 2006 pentru a obține recunoașterea juridică a conceptului de discriminare multiplă. În această "luptă" pentru recunoaștere, CNCD își asumă "paternitatea" reușitei legislative. Dovada o face citarea membrilor Colegiului Director al CNCD, în fapt Președintele CNCD, domnul Asztalos Csaba și doamna Macoveanu Corina în cadrul recentului studiu *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, publicat de Comisia Europeană în noiembrie 2007, pg. 34

Ținem să subliniem importanța existenței definirii discriminării multiple în cadrul legii, și în același timp faptul că un nou concept legislative dobândește consistență prin tratamentul aplicat în cazurile de discriminare multiplă. Enumerarea unei serii de criterii care au stat la baza unui comportament discriminatoriu este importantă, iar amplitudinea faptei prin sancționarea ei mai drastică semnifică diferențierea, dar e nevoie ca în astfel de situații ca atât ***intersecția criteriilor*** cât și ***contextul special*** în care persoana respectivă se află să fie recunoscute, fapt care face ca acea situație să fie tratată în mod distinct și egal cu orice alt criteriu unic de discriminare.

Pe lângă acestea, o altă serie de întrebări legate de situațiile de discriminare multiplă pot fi formulate:

- cui se adresează petentul?
- cine are dreptul să constate și să sancționeze astfel de forme de discriminare?
- este discriminarea multiplă o problemă circumscrisă doar problemei egalității de șanse între femei și bărbați?

Răspunsul la prima întrebare poate veni simplu: inclusiv în astfel de cazuri, persoana care se simte discriminată se poate adresa direct instanțelor, poate formula cazul și depune plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, se poate adresa unei organizații neguvernamentale care are dreptul să reprezinte astfel de cazuri în instanță. Cel mai important aspect este modul în care plângerea este formulată și abilitățile avocatului care reprezintă și apără cazul în instanță.

Ultima întrebare - dacă discriminare multiplă este o problemă circumscrisă doar problemei egalității de șanse între femei și bărbați - a provocat discuții aprinse în ceea ce privește conceptul de discriminare multiplă. Dintr-o perspectivă feministă se consideră că discriminarea pe bază de sex va exista întotdeauna, și, ca urmare, nu trebuie abandonată sau "pierdută" în problematica discriminării. Discriminarea în funcție de sex este o chestiune separată, dar ea nu trebuie să piardă din vedere diversitatea formelor de putere și inegalitate care determină și alte forme de discriminare. Această perspectivă este acceptată și susținută și de cei care discută despre discriminare rasială, xenofobie, agism, homofobie, etc., fiindcă menține clară o anumită delimitare a competențelor, expertizei și resurselor. Pe de altă parte, există temerea că o dată adoptată o perspectivă de integrare a problematicii de gen în celelalte forme de discriminare, esența se pierde și discriminarea împotriva femeilor va fi ignorată sau tratată superficial.

La nivelul legislației europene, lucrurile încă nu sunt clare, diverse perspective fiind susținute. Comisia Europeană în cuprinsul *Cărții Verde în privința egalității și nediscriminării în cadrul unei Europe largite* subliniază însemnătatea adoptării Articolului 13 din cadrul Tratatului de Bază, menționând rolul pe care acest articol l-a adus prin faptul că “recunoaște necesitatea dezvoltării unei abordări *coerente și integratoare* a luptei împotriva discriminării. Acest tip de abordare a unei politici în privința egalității și a nediscriminării se va bucura pe deplin de rezultatele eforturile colective de combatere a discriminării și va beneficia de **transferurile de experiențe și bune practici realizabile** între diversele zone și criterii ale discriminării. Astfel se va constitui o bază mult mai eficientă pentru rezolvarea situațiilor de *discriminare multiplă*. Va favoriza dezvoltarea unor abordări comune în privința legislației și a politicilor nediscriminării pe diverse baze, mergând până la a dezvolta definiții comune ale discriminării”.¹⁰ Ca urmare, problematica și abordarea discriminării multiple la nivelul politicilor Uniunii Europene se va realiza pornind de la experiența dobândită deja în diversele zone ale combaterii discriminării, mai ales a discriminării pe criteriu de gen, și se va încerca **o dezvoltare comună a problemelor** ridicate de diversele forme de discriminare bazate pe diverse criterii. Discriminarea multiplă în zona legislației egalității de tratament între femei și bărbați este reprezentată de problematica femeilor imigrante, a celor care provin din comunitățile minoritare, a femeilor de etnie Roma. În zona legislației anti-discriminare, care este tratată în mod separat de problematica egalității de șanse între femei și bărbați¹¹, discuția devine mult mai complicată fiindcă există deja mai multe criterii care pot fi și au fost “sensibilizate” la gen, precum zona drepturilor femeilor cu dizabilități sau problematica tinerilor, și, mai recent, problema persoanelor în vârstă.

¹⁰ Cartea Verde COM (2004) 379 final, p. 5

¹¹ Este vorba despre legislația și cazuistica europeană reglementată de cele două Directive anti-discriminare, cazuistică care are tratament diferit în practica și deciziile Curții Europene de Justiție. Vroiam să vorbesc despre faptul că în cadrul legislației egalității de șanse între femei și bărbați s-a realizat o încrucișare cu alte tipuri de inegalități pentru a atrage atenția asupra diverselor situații în care femeile se află, și că, în cealaltă zonă, referindu-mă la problematica discriminării pe criteriu de vârstă sau a dizabilităților dimensiunea de gen a problematicii este recunoscută și se discută despre ea în cadrul discursului. În realitate discursurile se suprapun, doar că depinde de cine din ce punct de vedere privește.

1. 3. Discriminarea multiplă ca discriminare intersecțională

Conceptualizarea discriminării multiple ca și intersecție între două sau mai multe criterii care determină o situație separată și distinctă în sine asupra situației de discriminare este cea mai complexă perspectivă, greu de încorporat în sistemul juridic. Din perspectiva noastră acest tip de abordare lipsește din cazuistica legislației anti-discriminare din România. De aceea este nevoie de completarea perspectivei adiționale a conceptului de discriminare cu cea intersecțională și o mai mare sensibilizare la posibilele intersecții care pot determina cazuri/contexte speciale ale discriminării.

Discutare problematicii discriminării multiple ca și **intersecție** a apărut într-un context special, iar de atunci a dobândit încet amploare și relevanță. În momentul de față, o serie de analize ale legislației anti-discriminare la nivelul Uniunii Europene și al statelor membre problematizează tematica discriminării multiple. Dezbaterea este abia la început, iar definirea coerentă a acestei realități nu s-a realizat încă. În abordările teoretice realizate cu precădere de către legiști sau teoreticieni ai dreptului/filosofiei dreptului¹², există un punct de vedere comun asupra a ceea ce ar putea fi o definire a discriminării multiple: *reprezintă acele forme de discriminare, directe, indirecte, care sunt specifice unui grup din cadrul unei populații care întrunește simultan mai multe caracteristici/identități, și care, datorită acestei întruniri/suprapunerii, sunt ținte ale discriminării*. Exemplul clasic deja oferit începe cu argumentația lui Kimberle Crenshaw referitoare la formele de discriminare specifice femeilor de culoare sau Afro-Americeane din S.U.A.:

“...discriminarea multiplă nu reprezintă alăturarea a două surse/categorii de discriminare; dimpotrivă, rezultatul discriminării multiple este o sinergie a acestora. Astfel, dezavantajele pe care femeile de culoare le trăiesc, le întâlnesc nu sunt deloc asemănătoare cu dezavantajele trăite sau întâlnite de femeile albe sau de către bărbații de culoare. Dimpotrivă. *Femeile de culoare* reprezintă o categorie sau un grup special și specific căreia legea anti-discriminării trebuie să i se adreseze.”¹³

¹² K Crenshaw, “Demarginalising the intersection of race and sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrin, Feminist Theory and Antiracist Politics” in Weisberg, D.K (ed.) *Feminist Legal Theory: Foundations*, Temple University Press, Philadelphia

¹³ idem

Această modalitate de definire a discriminării multiple a fost argumentată prin necesitatea lărgirii conceptelor juridice, mai ales a conceptului de discriminare pentru a putea cuprinde și categorii de persoane care altfel, prin utilizarea modelului uni-dimensional și individual al discriminării, nu ar fi putut fi incluse. Modalitatea uni-dimensională și individuală de definire a conceptului de discriminare, cea mai larg răspândită în practica judiciară a curților, este văzută de unii autori ca fiind mult prea restrictivă, în sensul că nu permite dezvoltarea argumentării privind existența discriminării față de grupurile care, datorită faptului că sunt definite prin multiple caracteristici, suferă forme specifice de discriminare. În exemplu evocat mai sus, faptul că nu sunt femeile albe și nici bărbații de culoare, ci femeile de culoare, face ca ele să sufere o formă aparte de discriminare, altfel foarte greu de identificat.

Printr-o astfel de definire a conceptului de discriminare multiplă se deschid două mari probleme aflate încă în dezbaterile teoretice: (i) Prima se referă la tipurile de discriminare: unii autori au ridicat problema "multiplicității discriminării multiple": dacă acceptăm această posibilitate, multitudinea combinațiilor de caracteristici sociale acceptate poate fi foarte mare, contraproductivă teoretic și practic. Această multitudine reprezintă un dezavantaj, mai ales din punct de vedere legislativ, punându-se problema universalității legii: dacă acceptăm să fie create categorii aparte, nu mai discutăm despre universalitatea principiului și aplicarea acestuia; (ii) A doua problemă se referă la identitățile grupurilor, scindarea acestora sau viziunea multiplă asupra lor. Întreaga istorie a drepturilor minorităților se bazează pe acceptarea unui concept unitar față de ceea ce este minoritate: etnică, de rasă, de gen, orientare sexuală, etc. Abordarea diversității identității unui grup, mai ales a unui grup pentru care unitatea sa definitorie reprezintă un instrument puternic în promovarea și susținerea drepturilor, nu este ușor de realizat. Este o discuție dificilă și delicată, mai ales din punctul de vedere al drepturilor. Dificultatea derivă din problematica balansării a două drepturi universale: dreptul la nondiscriminare a unui individ și dreptul la identitate și definire a propriei culturi a unei comunități. Principiul și practica combaterii discriminării se bazează pe constatarea faptelor individuale, și mai puțin pe practica dovedirii discriminărilor și a tratamentului diferențiat împotriva grupurilor, a unor comunități. Vorbim în acest caz despre discriminare indirectă, care este mult mai dificil de probat și argumentat comparativ cu cazurile de discriminare directă împotriva unei persoane.

Discriminarea multiplă pornește de la premiza interpernerii sau intersectării unor caracteristici sociale, de statut, de aparență fizică, de

poziționare ideologic și politic , în fapt, foarte obișnuită și comună în relaționarea noastră – care creează/determină poziționări sociale specifice și care presupun experiențe specifice ale discriminării. Discriminarea, ca și acțiune, definită ca și “tratament diferențiat/diferit care dezavantajează o persoană, un grup, în comparație cu altele aflate în situații similare/comparabile” este aceeași și dacă utilizăm conceptul/categoria de discriminare multiplă. Excluderea, respingerea, marginalizarea, tratamentul diferențiat se aplică, e practicat. Problema definirii conceptului de discriminare multiplă nu se găsește aici, la nivelul practicilor care pot apărea și nici a motivelor sau cauzelor care o pot determina. Dificultatea apare în utilizarea eficientă a definițiilor deja existente și adaptarea acestora la realitate. Intersecțiile axelor de putere și inegalitate creează situații speciale pentru persoanele care se găsesc la această intersecție, dar cauze precum stereotipuri, ură, lipsă de înțelegere și empatie sunt prezente și în zona discriminării multiple. Specificul acestei definiții constă exact în intersecția dintre axe, situații.

Cum definim “intersecția” și cum lucrăm cu ea în cazurile de discriminare?

Conceptul de *intersecție* a fost și este des disecat în analizele feministe. Un punct de vedere asumat teoretic este acela că, în cele mai multe cazuri, diferențele și implicit inegalitățile formulate într-o societate la un moment dat istoric, într-un anumit context istoric, și-au urmat propriile nișe și au urmărit agende proprii de afirmare și susținere. De puține ori s-au realizat alianțe între mișcările, grupurile, reprezentanții acestora. Pe de altă parte, formele de egalitate sau de non-discriminare, tratament egal, pentru care diverse grupuri și grupări militează sunt diferite.¹⁴ Bineînțeles că motivul sau scopul ultim al acestor mișcări este egalitatea de tratament și dobândirea tuturor drepturilor recunoscute într-o societate; ceea ce le diferențiază este plasarea în arii sau contexte diferite ale acestor revendicări. Pentru a exemplifica, un obiectiv important în acest moment în zona drepturilor femeilor este aplicarea principiului plată egală pentru muncă de valoare egală când angajații sunt femei și bărbați, drept care este foarte puțin revendicat în cadrul mișcării minorităților sexuale unde principalul obiectiv este recunoașterea drepturilor civile precum căsătoria, dreptul la adopție, ș.a.

¹⁴ Pentru o discuție elaborată asupra modului în care diversele grupări pentru egalitate și-au formulat strategii și au pus în discuție drepturile vezi articolul lui Verloo, “Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union” in *European Journal of Women’s Studies*, vol. 13, nr.3, pp.211-228

Privind din această perspectivă, o aplicare unitară de politici sau o încorporare a tuturor acestor forme într-un sigur bloc de acțiuni politice poate să ducă la rezultate “nemulțumitoare.”

Crearea acestor categorii nu se realizează a priori - stăm în “turnul de fildeș” al cercetării, luăm categoriile posibile care stau la baza discriminării, le amestecăm aleator, două câte două sau mai multe, după preferință, și “obținem” discriminare multiplă. Astfel de categorii se creează în practica de zi cu zi, în relaționările, interacțiunile cotidiene din cadrul unei societăți. Credința că femeile de peste 40 de ani au probleme în menținerea și/sau reintegrarea pe piața muncii, credință susținută de datele din sondajele de opinie realizate în România în ultimii ani, dovedește existența unui fenomen social. Dacă dorim să ne rafinăm instrumentul de cercetare și implicit de observație și “spargem” categoria "femei", poate reușim să vedem că doar o anumită categorie de "femei", în funcție de educație, de zona rezidențială sau de etnie, întâmpină mai des sau frecvent astfel de probleme.

CAPITOLUL 2

Cadrul instituțional din România și discriminarea multiplă

Ioana Borza
Laura Grünberg

Cadrul instituțional din România este unul problematic pentru analizarea și utilizarea conceptului de discriminare multiplă. Primul motiv și cel mai simplu pentru a susține o astfel de afirmație este acela că zona discriminării multiple este o zonă “virgină”, aproape deloc abordată în cadrul cercetărilor și analizelor sociale.¹⁵ Conceptul este nou, dobândește de abia acum un înțeles și o formă. Unul dintre obiectivele studiului de față este exact acela de a identifica gradul de cunoaștere și/sau familiarizare existent la nivelul populației din România cu acest concept. După cum am mai precizat deja conceptul în sine dobândește caracteristici în funcție de situația unei anume societăți. Se pare că în România în momentul de față discuția despre discriminare multiplă se pliază mai ales pe zona discriminării femeilor, cu diverse alte caracteristici sociale: femei de etnie Romă, femei cu vârstă peste 40 de ani, femei din mediu rural.¹⁶ Modul în care acest concept va evolua și ce alte forme de discriminare vor mai fi problematizate în cadrul său depinde în primul rând de practicienii legii și de reprezentanții organizațiilor guvernamentale care cunosc legislația și pot formula astfel de cazuri/plângeri/petiții dar și de teoreticienii care vor trebui să analizeze cu instrumente adecvate acest fenomen pentru a oferi cadre teoretice și date empirice necesare acestora. Dintre instituțiile existente în România, doar Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării poate dezvolta și utiliza la acest moment acest concept prin practica auto-sesizării și prin investigațiile pe care le realizează în cadrul

¹⁵ Autoarea face referință strictă la conceptul de discriminare multiplă, fără a lua în considerare interpretarea sa ca și intersecționalitate fiindcă în această zonă există o serie de lucrări, mai ales în zona sociologiei și antropologiei, printre care și cercetările Prof. Dr. Eniko-Magyari Vincze de la Cluj.

¹⁶ Odată consultate Concluziile studiului comparativ la nivel european, *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, se pare că există o tendință comună de a focaliza discuția despre discriminarea multiplă înspre problematica diverselor grupuri de femei; deci situația nu e tipică pentru România. Și, după cum subliniază și autoarea cercetării comparative, aceasta nu înseamnă ca nu există alte categorii de persoane care să fie mai expuse acestei forme de discriminare, ci că există o mai mare atenție asupra acestui subiect, poate și datorită modului în care conceptul a fost adus în discuția academică și juridică. Vezi *Tackling*, p. 47

cazurilor sesizate. Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați din păcate nu poate decide în astfel de cazuri, aria ei de funcționare restrângându-se la zona problematicii "egalității de șanse între femei și bărbați" concept care, după cum am explicat anterior, poate suferi îmbunătățiri și rafinări din partea altor forme sau axe ale discriminării. În momentul de față Agenția poate doar primi plângeri și sesiza CNCD-ul în legătură cu astfel de cazuri. Colaborarea strânsă între aceste două instituții și legăturile care pot fi create cu organizațiile neguvernamentale care activează în această zonă și care au experiență în formularea de cazuri nu poate reprezenta decât o bună recomandare pentru viitor.

Este de precizat de asemenea faptul că în momentul de față în România, la nivelul organizațiilor neguvernamentale s-a creat o **Coaliție Anti-Discriminare** care încorporează organizații care reprezintă diverse grupuri: grupul etnicilor romi, grupul minorităților sexuale, grupul persoanelor cu dizabilități, fizice sau psihice, grupul care ridică problematica discriminării de gen, grupul persoanelor afectate de HIV/SIDA, și altele¹⁷. Această alianță s-a creat cu scopul de a-și susține reciproc cererile, petițiile, dar mai ales strategiile. Formând o Coaliție/Alianță, vocea reprezentanților grupurilor supuse discriminării se face mult mai bine auzită. Au existat litigii și cereri în jurul cărora Coaliția a funcționat bine, susținându-și reciproc cauza: recunoașterea căsătoriilor între persoanele de același sex sau recunoașterea cuplurilor homosexuale. De asemenea, Coaliția funcționează și la nivelul consultanței juridice acordate victimelor discriminării. Există o înțelegere ca atunci când cineva li se adresează, persoana respectivă să fie susținută și îndrumată pentru a depune plângere sau sesizare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării *pe criteriul pe care ea/el îl consideră relevant*. Și aici apare desigur problema deja menționată: "Victima" trebuie să aleagă criteriul în funcție de care a fost discriminat/ă. Opțiunea multiplei identități și, ca urmare, multiplei discriminări este astfel rar sau deloc întâlnită.

Depinde mult care dintre instituțiile statului își va asuma un rol important în această problemă. Dacă ANES dorește să-și extindă aria de competențe și va creiona politici "sensibile" și la alte dimensiuni ale inegalității: vârstă, etnie, abilitate/dizabilitate, continuând să rămână

¹⁷ Din coaliție fac parte: Centrul de Resurse Juridice, Asociația ACCEPT, Centrul Parteneriat pentru Egalitate, APADOR - CH, ROMANI CRISS, Liga Pro Europa, UNOPA. site-ul coaliției este: <http://www.antidiscriminare.ro/>

axată pe problematica de gen, probabil vom remarca o mai mare sensibilizare și a politicilor de gen spre diverse grupuri de femei. Dacă CNCD va dezvolta și mai mult această arie, fiindcă deja există unele cazuri privind multiplicitatea criteriilor de discriminare, din practica de până acum, putem susține că vom asista la o ierarhizare a criteriilor "inegalității", etnia având un rol preponderent, fiind secondată de criteriile vârstă, gen, și cel foarte vag definit de "categorie socială". Dacă cele două instituții vor colabora mai bine în acest domeniu atunci toți cei implicați – victime ale discriminării multiple sau promotorii ai drepturilor omului și reprezentanți ai organizațiilor guvernamentale și neguvernamentale care se ocupă cu acest subiect vor avea doar de câștigat.

Rolul acestei prefătări teoretice a „Studiului Național privind Discriminarea Multiplă în România” a fost în primul rând o încercare de a clarifica accepțiunile de bază sub care circulă conceptul de discriminare multiplă și diversitatea de forme pe care îl poate el dobândi în funcție de poziția teoretică adoptată. În al doilea rând am încercat să oferim și câteva recomandări și sugestii pentru situația din România, sugestii preliminare care trebuie corelate cu rezultatele concrete ale cercetării și analizate în detaliu de factorii de răspundere.

Dezbaterea pe tema discriminării multiple: ce este ea, cum trebuie ea inclusă în discursul teoretic și aplicat din România este de abia la început. În viitor, în funcție de rolul asumat de diverși actori instituționali (Agenție, Consiliu, celelalte Agenții, judecătorii, de organizațiile neguvernamentale, cercetători) dezbaterea va căpăta cu siguranță consistența pe care o merită și va produce acele sugestii, recomandări, soluții de care are nevoie cetățeanul care se confruntă și cu această formă de discriminare.

Discriminarea, inclusiv cea multiplă, se manifestă la nivel individual, organizațional, instituțional dar și cultural¹⁸. Este deci nevoie de strategii complementare de abordare a fenomenului. Desigur că rolul CNCD sau ANES este important în tratarea fenomenului discriminării, inclusiv a celei multiple, mai ales la nivel legislativ, juridic. Dar la fel de important este și rolul instituțiilor educaționale, politice, economice sau al mass-mediei în conștientizarea și informarea cetățeanului cu privire la ce este, cum se manifestă, cum poate fi combătută discriminarea (multiplă). Cu alte cuvinte, dincolo de legislație, de cadre juridice adecvate, politicile creionate pentru abordarea fenomenului de

¹⁸ Vezi (Nijole V. Benkraitis, Joe R. Feagin, 1986)

discriminare multiplă trebuie să fie exhaustive-să atingă acele instituții care pot, prin natura lor, produce schimbări la nivel de mentalități, comportamente, atitudini. O școală mai sensibilă-prin programele și nivelul de pregătire al profesorilor-la problematica discriminării multiple, o media mai atentă cu discursul promovat pe această temă, instituții economice conștiente de existența acestui fenomen și instituții politice preocupate și de această problemă ar crea cadrul adecvat pentru ca, în ciuda identităților multiple ale fiecăruia din noi, să ne confruntăm cât mai rar, deloc dacă se poate, cu discriminarea multiplă.

CAPITOLUL 3

Toleranță și intoleranță în România. Credințe, stereotipuri și grupuri sociale.

Ana Zamfir

Acest capitol își propune să cerceteze specificul societății românești în ceea ce privește nivelul său de toleranță, credințele, stereotipurile și atitudinile membrilor săi în raport cu diferitele grupuri minoritare sau cu risc de discriminare. Legătura care se stabilește între atitudini și comportamente este cvasi-general acceptată de comunitatea specialiștilor în domeniu, cu mențiunea că această relație nu este simplă, de tip mono-cauzal, ci mediată de o multitudine de factori. De aceea, este important să aflăm care sunt stereotipurile, atitudinile și credințele ce modelează comportamentele indivizilor în relație cu diferitele grupuri sociale.

Credințele indivizilor și stereotipurile pozitive sau negative înțelese ca „*generalizări lipsite de fundament care se referă la toți membrii unui grup social fără a lua în considerare diferențele individuale din cadrul grupului*” (D.R. Schaefer, 1989, p.240) joacă un rol important în construcția atitudinilor și a acțiunilor discriminatorii ce apar în spațiul social. Credințele și stereotipurile facilitează interpretarea realității sociale, având, în primul rând, o valoare funcțională. Totuși, în situații de criză sau în situații de dezechilibru a raporturilor de putere între indivizii/grupurile implicate, credințele și stereotipurile pot avea implicații negative, conducând la reducerea egalității de șanse, respectiv la apariția actelor de discriminare. De altfel, teoria identității sociale (H. Tajfel, 1971) introduce distincția între *ingroup* și *outgroup*, respectiv între grupul de apartenență și grupul reprezentat de „ceilalți”. Acest proces de „categorizare” poate avea efecte negative din perspectiva faptului că indivizii manifestă tendința de a favoriza propriul grup, în defavoarea celorlalți (*bias*). De fapt, stereotipizarea reprezintă operația cognitivă care stă la baza tratamentului discriminatoriu în cele mai multe cazuri (Linville, Salovey și Fisher, 1986). Mecanismul psihologic care se asociază acestui proces este acela de „omogenizare” a outgroup-ului ceea ce se referă la tendința indivizilor de a-i percepe pe membrii propriului grup mai puțin asemănători între ei decât sunt percepuți membrii outgroup-ului.

Mai mult decât atât, teoreticienii sunt preocupați de așa-numitul „*pericol al stereotipizării*” (en. *stereotype threat*) care se referă tocmai la impactul pe care stereotipurile îl pot avea asupra realității. Cercetări psihosociologice au pus în evidență faptul că performanțele subiecților stereotipizați scad în cazul în care stereotipurile negative sunt activate, ceea ce conduce la instalarea unei situații de presiune socială (B. Sebt și J. Forster, 2004).

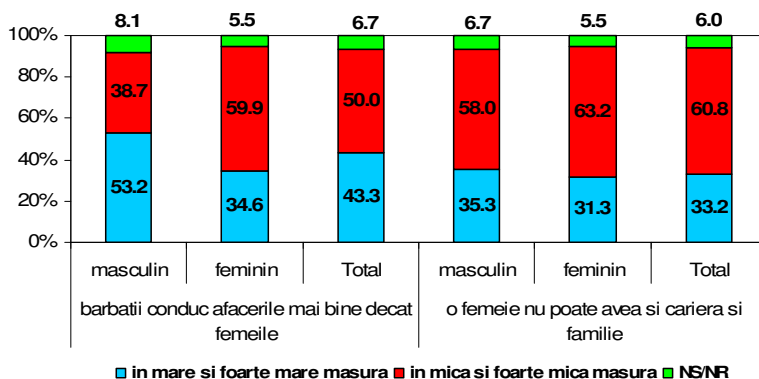
Revenind la rolul funcțional al credințelor și stereotipurilor, respectiv acela de a facilita procesarea informației primite din mediul înconjurător, se pune problema stereotipului care este activat în momentul în care individul cu care intrăm în contact aparține mai multor grupuri sociale care sunt stereotipizate în spațiul social. Specialiștii au identificat existența unei ierarhii la nivel cognitiv care face ca stereotipurile dominante să fie activate, iar cele mai puțin dominante să fie inhibitate (G. V. Bodenhausen, 1988). Această ierarhie conduce, mai degrabă, la utilizarea unei imagini mentale („construct mental”, W. Lippman, 1922) constituită din elemente ale stereotipurilor activate, structura sa fiind determinată de intensitatea diferitelor stereotipuri implicate. De aceea, ne propunem, în cele ce urmează, investigarea celor mai importante stereotipuri și credințe care se identifică la nivelul mentalului colectiv în România pentru o mai bună înțelegere a mecanismelor explicative ale fenomenului discriminării și, mai cu seamă, a discriminării multiple.

3.1. Credințe și stereotipuri de gen

Stereotipurile și credințele referitoare la femei și bărbați existente la nivelul conștiinței colective se află în acord cu segregarea rolurilor de gen care este încă puternic prezentă în societatea românească. Astfel, peste 40% dintre subiecții investigați sunt de acord că „*bărbații conduc afacerile mai bine decât femeile*”, iar o treime consideră că „*o femeie nu poate avea, în același timp, și carieră și familie*”. Cel puțin pentru acești subiecți, femeile sunt asociate, mai degrabă, cu sfera familiei, respectiv cu spațiul privat, în vreme ce bărbații sunt asociați cu viața profesională și cu rolul de conducător. Așa cum era de așteptat, credința privitoare la capacitatea superioară a bărbaților de a conduce afacerile caracterizează mai degrabă subiecții de sex masculin care împărtășesc această idee în proporție de peste 50% comparativ cu doar 35% dintre femei. Totuși, chiar dacă ponderea femeilor care resping această credință (60%) o depășește pe cea a bărbaților (aproape 40%), trebuie reținut că mai mult

de o treime dintre respondenții de sex feminin reproduc acest stereotip. De cealaltă parte, credința conform căreia o femeie nu poate avea și carieră și familie este împărtășită de o treime dintre subiecți, înregistrându-se diferențe mai mici între femei și bărbați. În consecință, cel puțin o treime dintre indivizi împărtășesc credințe stereotipe cu privire la participarea profesională a femeilor și bărbaților, ceea ce poate afecta egalitatea de șanse de pe piața muncii. De fapt, aceste rezultate pun în evidență accesul redus al femeilor la posturile de conducere.

Grafic 24. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (%)

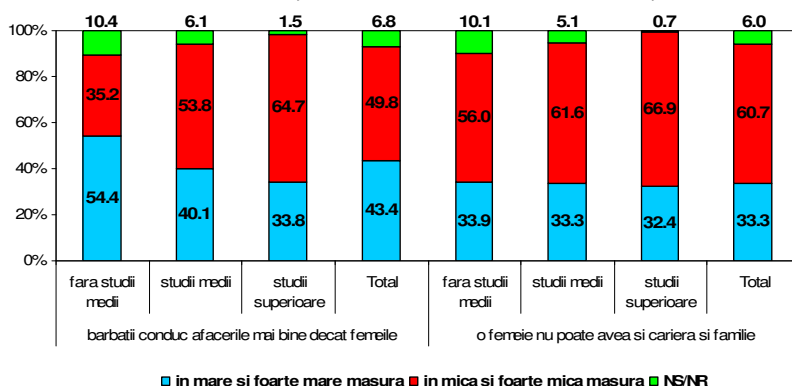


Luând în considerare variabila educație, se constată variații importante în ponderea indivizilor care împărtășesc credința privitoare la conducerea afacerilor. Astfel, peste jumătate dintre respondenții fără studii medii consideră că bărbații conduc afacerile mai bine decât femeile, 40% dintre cei cu studii medii și doar o treime dintre subiecții cu studii superioare. Așadar, gradul de stereotipizare scade pe măsură ce crește nivelul de instrucție, ceea ce semnifică un nivel superior de conștientizare și împărtășire a valorilor egalității de șanse în rândul categoriilor mai educate. Cu privire la implicarea femeilor cu familie (soții și mame) în carieră, educația nu determină variații semnificative ceea ce indică un înalt nivel de stabilitate a credinței la nivelul unei treimi din populația României.

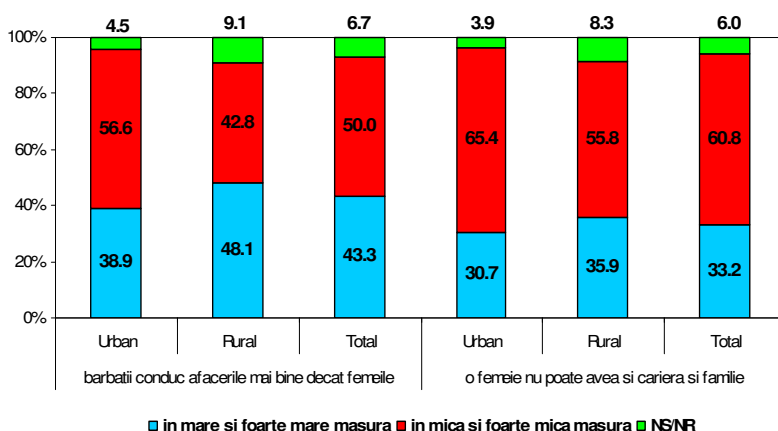
Intensitatea stereotipurilor de gen diferă și în raport cu mediul de rezidență. Astfel, mediul rural este asociat cu un nivel superior de stereotipizare prin faptul că aproape jumătate dintre subiecți consideră că bărbații conduc afacerile mai bine decât femeile comparativ cu doar 39% din mediul urban. De asemenea, mai mulți subiecți din mediul rural (36%) resping implicarea femeilor cu familie în carieră comparativ cu cei din mediul urban (31%). De altfel, aceste variații se află în acord cu

modelul tradițional al rolurilor de gen care este mai prezent în mediul rural.

Grafic 25. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (%)



Grafic 26. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (%)

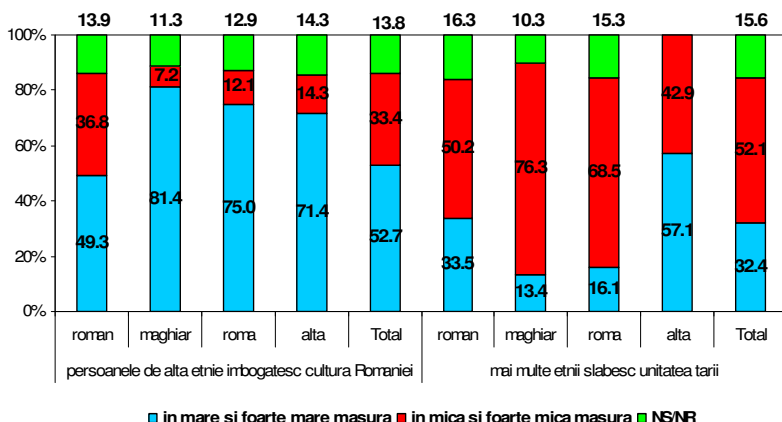


3.2. Credințe și stereotipuri etnice

Dincolo de diversitatea stereotipurilor asociate diferitelor grupuri etnice, există credințe cu conținut pozitiv și negativ cu privire la (co)existența mai multor culturi/etnii într-o societate. De obicei, zonele multiculturale sunt caracterizate de un nivel superior de toleranță ce provine tocmai din acest contact nemijlocit care există între membrii diferitelor grupuri etnice. Puțin peste jumătate din populației României împărtășește credința conform căreia persoanele de altă etnie îmbogățesc cultura

României, în vreme ce aproximativ o treime consideră că mai multe etnii slăbesc unitatea țării. Incapacitatea exprimării opiniei este prezentă la circa 15% dintre subiecți, depășind rata de „nu știu” și „non răspuns” înregistrată pentru credințele privitoare la femei și bărbați. Analizând credințele subiecților după apartenența lor etnică, se constată că românii, din postura de majoritari, consideră că persoanele de altă etnie au o influență pozitivă la nivelul societății în proporție de 50%, în vreme ce o treime dintre ei cred în efectele negative ale multiculturalității. Așa cum era de așteptat, etnicii maghiari care reprezintă cea mai numeroasă minoritate din România împărtășesc credința influenței pozitive în cea mai mare pondere, iar pe cea cu conținut negativ în ponderea cea mai redusă. Acest rezultat este explicat pe de o parte prin tendința firească a indivizilor de a-și favoriza propriul grup (*bias*), dar și prin faptul că dezbaterile publice cu privire la drepturile minorității maghiare a luat frecvent în calcul tema unității naționale. De altfel, etnicii maghiari sunt caracterizați de cele mai mici rate de nu știu/non-răspuns ceea ce indică o opinie puternic coagulată. Și etnicii roma au credințe bine cristalizate, împărtășind în pondere de 75% ideea influenței pozitive a multiculturalismului. Diferențele existente între credințele maghiarilor și romilor comparativ cu cele ale minorităților de alte etnii se explică prin faptul că aceștia din urmă provin din grupuri minoritare mai puțin numeroase și/sau dintre persoane care locuiesc temporar pe teritoriul României. Ei fie sunt asimilați în mare măsură populației majoritare, fie nu s-au constituit subiect al dezbaterilor publice pe teme etnice care s-au desfășurat în spațiul românesc.

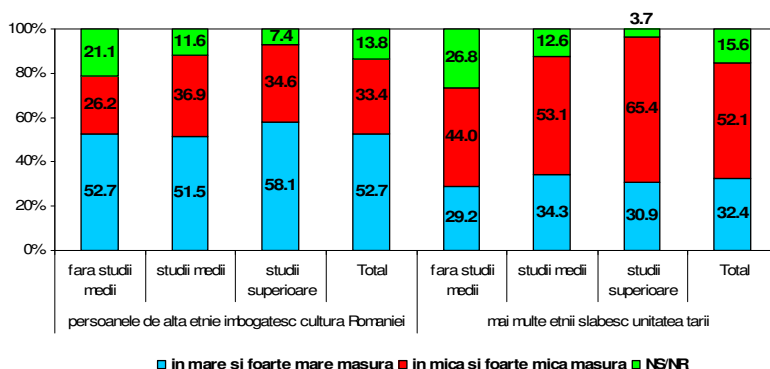
Grafic 27. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (%)



Valorizarea unui mediu multicultural crește odată cu nivelul de educație. Astfel, subiecții cu studii superioare împărtășesc în cea mai mare

pondere credința conform căreia persoanele de altă etnie îmbogățesc cultura României, fiind caracterizați și de cea mai mică rată a răspunsurilor „nu știu” și „nu răspund”. La celălalt pol, aproximativ un sfert dintre subiecții fără studii medii nu pot aproba sau respinge cele două afirmații privitoare la acest subiect ceea ce indică lipsa unei opinii cristalizate și penetrarea redusă a campaniilor/mecanismelor de promovare a valorilor diversității în rândul acestui grup țintă. Ceea ce se remarcă este faptul că intoleranța etnică caracterizează aproximativ o treime dintre subiecți, indiferent de educația acestora. Cu alte cuvinte, chiar dacă ponderea celor care resping credința cu conținut negativ crește odată cu nivelul de educație, ponderea celor care sunt de acord cu ea nu înregistrează variații semnificative. Totuși, se remarcă faptul că județele cu populație maghiară numeroasă sunt caracterizate de cel mai ridicat nivel de toleranță. Din păcate, zona capitalei ca și pol important de atracție pentru migrația internă și, de ce nu, pentru imigrație înregistrează o pondere a respondenților care cred că „mai multe etnii slăbesc unitatea națională” superioară mediei naționale.

Grafic 28. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (%)

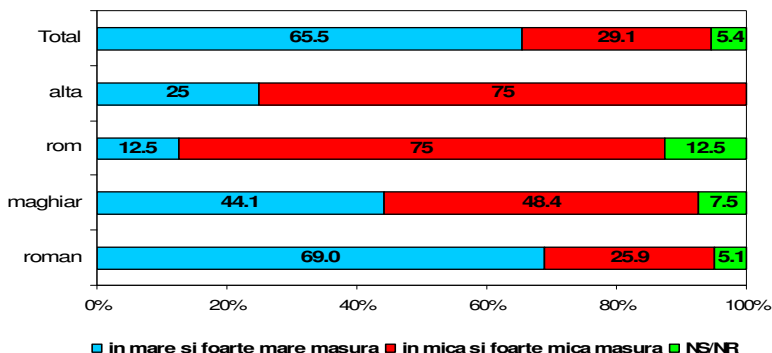


65% dintre respondenți consideră că Poliția ar trebui să aplice un tratament diferențiat membrilor grupurilor etnice minoritare. Așa cum era de așteptat, cea mai mare pondere a subiecților care împărtășesc această opinie caracterizează populația majoritară (70%), în vreme ce etnicii maghiari aprobă această idee în proporție mai mică, de 44%. Romii care se constituie în cea mai vulnerabilă categorie în fața tratamentelor discriminatorii ale poliției resping afirmația în pondere de 75%.

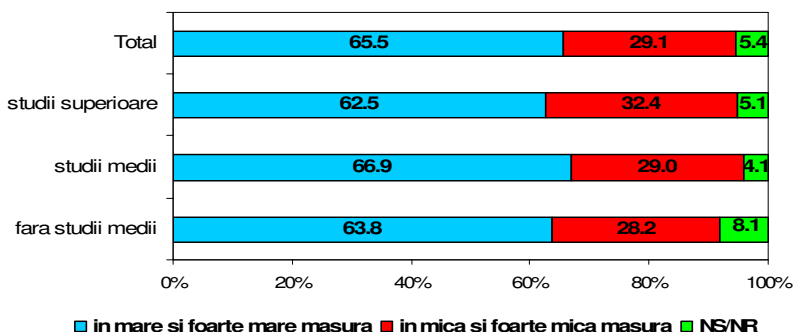
Un nivel de educație ridicat determină o creștere ușoară a ponderii subiecților care dezaproabă practicile discriminatorii ale poliției. Totuși, indiferent de nivelul de educație, peste 60% dintre indivizi sunt

caracterizați de lipsă de încredere față de persoanele de altă etnie. În condițiile în care încrederea reprezintă elementul central al rețelelor sociale (R. D. Putnam, 1993), este îngrijorător faptul că mai mult de 60% din populație nu prezintă capacitatea de a dezvolta relații sociale bazate pe încredere cu persoane de altă etnie.

Gravic 29. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația : „Poliția trebuie să fie mai atentă cu persoanele de altă etnie care trăiesc în România” ? (%)



Gravic 30. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația : „Poliția trebuie să fie mai atentă cu persoanele de altă etnie care trăiesc în România” ? (%)

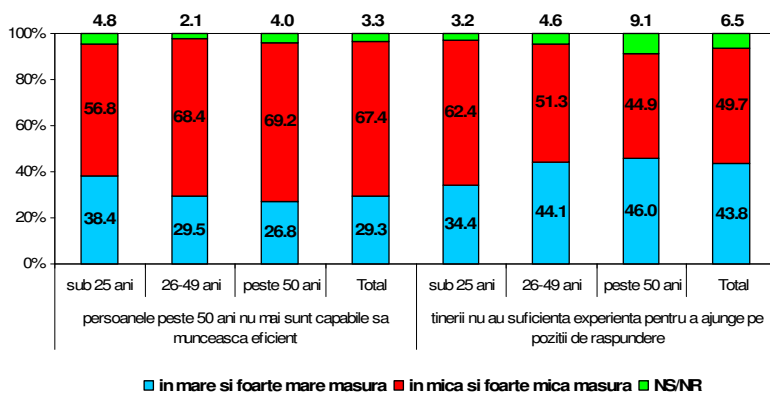


3.3. Credințe și stereotipuri legate de vârstă

Aproape 30% dintre respondenți consideră că vârstnicii nu sunt capabili să muncească, în vreme ce peste 40% cred că tinerii nu ar trebui să ajungă în poziții de decizie. Analiza pe grupe de vârstă pune clar în evidență tendința indivizilor de a-și favoriza propriul grup de apartenență. Astfel, respondenții cu vârsta sub 25 ani sunt caracterizați,

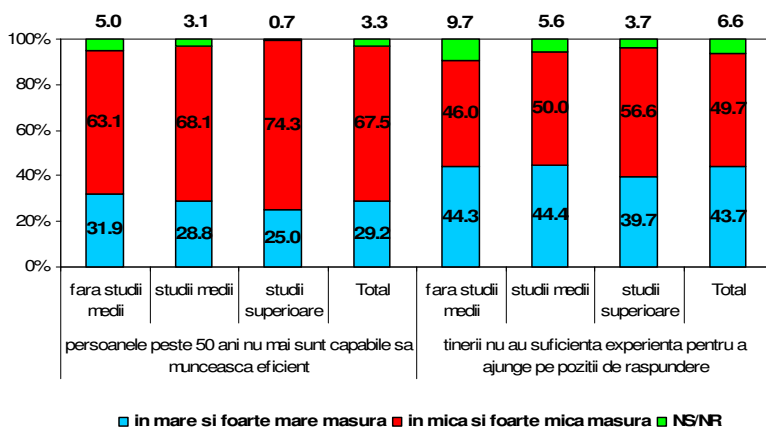
în cea mai mare pondere, de credințe negative la adresa vârstnicilor, respingând stereotipul negativ referitor la propriul grup. Aceste credințe sunt explicate de procesul de înlocuire a forței de muncă care se referă la intrarea tinerilor și ieșirea vârstnicilor de pe piața muncii și care generează, printre tineri, coagularea unor atitudini negative față de vârstnici. Similar, subiecții cu vârsta peste 50 de ani manifestă cel mai puternic stereotip negativ la adresa tinerilor, respingând imaginea negativă a grupului de apartenență în pondere de peste 60%.

Grafic 31. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (%)



Credințele și stereotipurile legate de vârstă sunt influențate și de nivelul de educație a indivizilor. Astfel, subiecții cu nivel redus de școlarizare sunt caracterizați, în pondere mai mare, de stereotipuri negative legate de vârstă, în vreme ce un nivel superior de educație se asociază în mai mică măsură cu gândirea stereotipă.

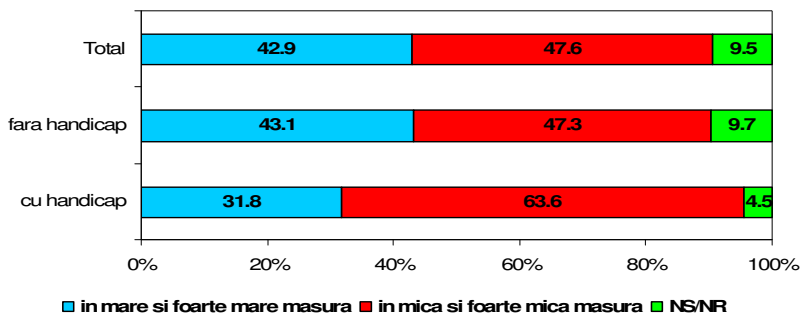
Grafic 32. În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? (%)



3.4. Credințe și stereotipuri privind persoanele cu dizabilități

Aproape jumătate din populația României conștientizează necesitatea creșterii autonomiei persoanelor cu dizabilități și a îmbunătățirii participării lor sociale. Cu alte cuvinte, respingând ideea responsabilității exclusive a familiei, 48% dintre respondenți susțin mecanismele moderne de asistență specializată a persoanelor cu dizabilități și a familiilor acestora ce promovează integrarea lor socială. Totuși, 43% dintre subiecți rămân atașați modelului „tradițional” de abordare a problematicei persoanelor cu dizabilități care îi plasează pe aceștia în grija familiei și care nu stimulează participarea lor socială sau creșterea autonomiei lor prin intermediul unor servicii specializate. Așa cum era de așteptat, subiecții cu dizabilități resping în pondere semnificativ mai mare această credință, comparativ cu ceilalți indivizi investigați.

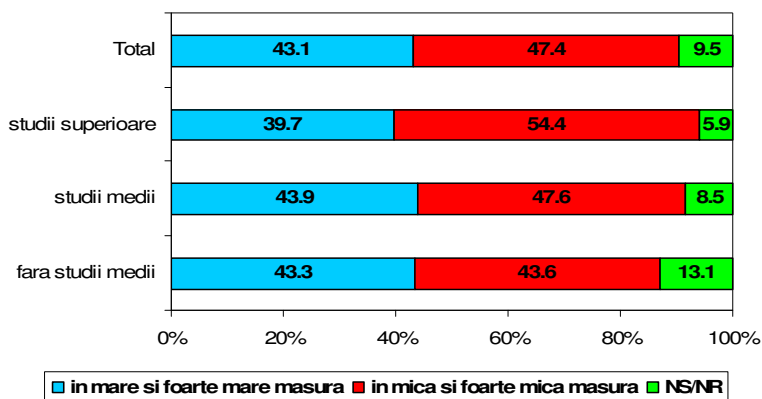
Grafic 33. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația : „Persoanele cu handicap trebuie să fie în totalitate în grija familiei” ? (%)



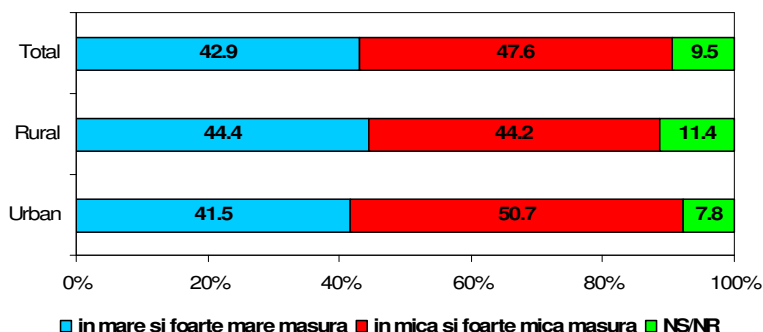
De altfel, creșterea nivelului de educație se asociază cu orientarea către principiile moderne ale participării și incluziunii sociale a tuturor indivizilor și cu credința că situațiile de dificultate trebuie gestionate și prin intermediul sau cu ajutorul unor instituții/organizații specializate în acordarea de servicii sociale.

De asemenea, respondenții din mediul rural sunt mai apropiați de ideea responsabilității exclusive a familiei. Acest fapt se explică prin raportarea lor la un set de credințe și valori specifice modelului tradițional în care familia are funcții sporite în societate, precum și prin penetrarea redusă a serviciilor sociale oferite de instituțiile statului și/sau ONG-uri în zonele rurale.

Grafic 34. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația : „Persoanele cu handicap trebuie să fie în totalitate în grija familiei” ? (%)



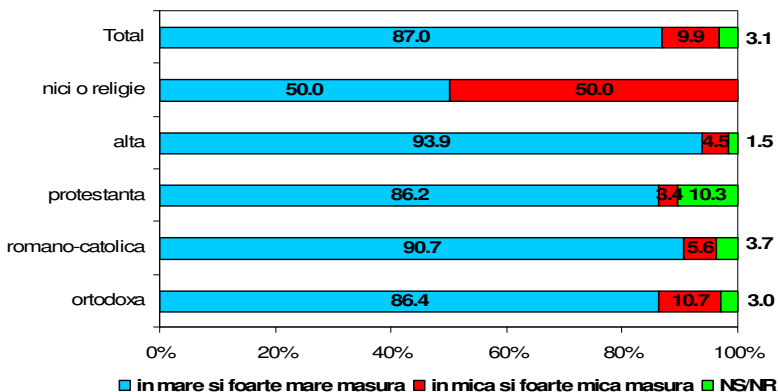
Grafic 35. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația : „Persoanele cu handicap trebuie să fie în totalitate în grija familiei” ? (%)



3.5. Credințe și stereotipuri privind persoanele de altă religie

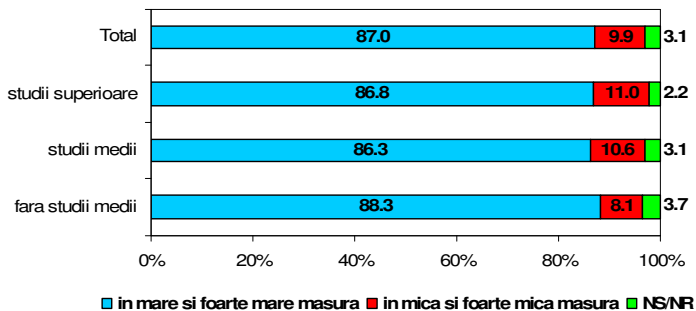
87% dintre respondenți manifestă toleranță față de persoanele de altă religie, în vreme ce 10% resping ideea libertății practicilor religioase. Exceptând categoria celor fără religie care este puțin numeroasă, cea mai puternică intoleranță este prezentă la subiecții ortodocși (11%) în calitatea lor de grup majoritar al României. Faptul că celelalte categorii de respondenți manifestă intoleranță față de practicanții altor religii în pondere mai mică se explică prin statul lor de grupuri minoritare. Totuși, se poate spune că ponderea celor intoleranți pe motive religioase este destul de redusă în România.

Grafic 36. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația : „Oricine este liber să își practice credința religioasă după cum dorește” ? – distribuția răspunsurilor după religia subiecților (%)



Nivelul de educație determină variații minime ale toleranței față de persoanele de alte religie. Cu alte cuvinte, ponderea subiecților care manifestă toleranță față de existența altor culte religioase se menține la cote înalte, de aproximativ 87%, indiferent de nivelul de educație a subiecților ceea ce indică existența unui climat general de deschidere față de practicarea diferitelor credințe religioase.

Grafic 37. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația : „Oricine este liber să își practice credința religioasă după cum dorește” ? – distribuția răspunsurilor după nivelul de educație al subiecților (%)

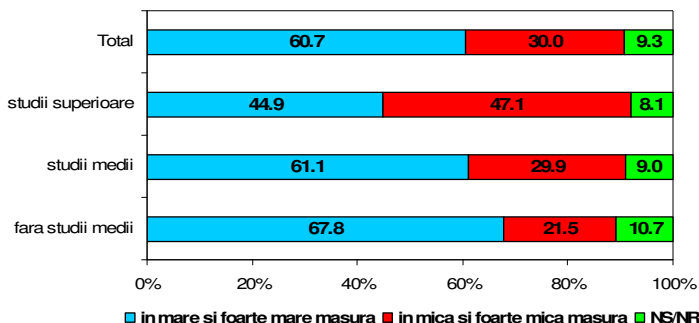


3.6. Credințe și stereotipuri privind homosexualitatea

Una dintre cele mai puternice credințe privitoare la homosexualitate și anume că această este dăunătoare pentru societate caracterizează peste

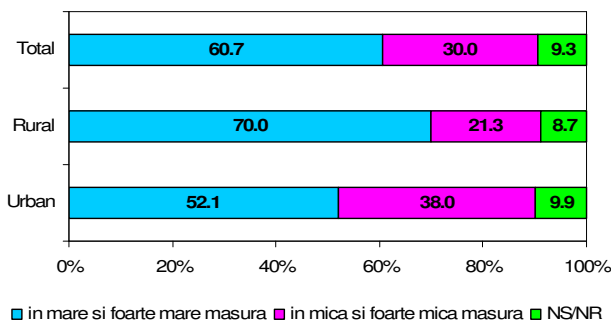
60% din populația României ceea ce arată un nivel ridicat de intoleranță față de membrii minorităților sexuale. Variabila educație influențează semnificativ credințele subiecților în sensul creșterii nivelului de acceptare a persoanelor cu altă orientare sexuală. Așadar, categoriile mai educate se dovedesc a fi cele mai tolerante și deschise la diversitate.

Grafic 38. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația: „Homosexualitatea este periculoasă pentru societate” ? (%)



Așa cum era de așteptat, se înregistrează diferențe importante între cele două medii de rezidență. Subiecții din mediul rural care rămân mai atașați valorilor tradiționale resping ideea homosexualității în pondere de 70%. Mediul urban, purtător al valorilor modernității printre care se numără și diversitatea și toleranța, este caracterizat de o deschidere mai mare în privința persoanelor cu orientare sexuală diferită de cea a majorității.

Grafic 39. În ce măsură sunteți de acord cu afirmația: „Homosexualitatea este periculoasă pentru societate” ? (%)



CAPITOLUL 4

Defavorizare și discriminare în România

Ana Zamfir
Cristina Mocanu

Astăzi, dreptul la egalitate de șanse reprezintă un drept fundamental al indivizilor și o valoare universală a societății moderne. Aceasta se referă la respectarea drepturilor și la asigurarea accesului tuturor indivizilor la diferitele oportunități. Defavorizarea la care ne referim atunci când vorbim despre grupurile defavorizate în societate este dată chiar de accesul inegal al indivizilor la oportunitățile/șansele din spațiul social, fie că este vorba despre ocupare, educație sau acces la alte bunuri și servicii. Astfel, situațiile de defavorizare în care se găsesc anumite grupuri sociale au la bază 3 factori: capacitatea redusă a membrilor acestor grupuri de a accesa oportunitățile existente în spațiul social (capital uman și social redus); lipsa acestor oportunități în mediul în care trăiesc indivizii; precum și refuzarea accesului la oportunități. Această ultimă cauză se subsumează fenomenului de discriminare înțeles ca „tratament diferențiat, favorabil sau nefavorabil, al indivizilor care au aceleași calități, dar aparțin anumitor grupuri sociale, etnice sau religioase” (S. Chelcea, 1981, p.84). În aceste condiții, capitolul de față își propune să analizeze percepțiile populației României cu privire la existența unor grupuri/sub-grupuri defavorizate și/sau discriminate în țara noastră.

4.1. Defavorizare percepută

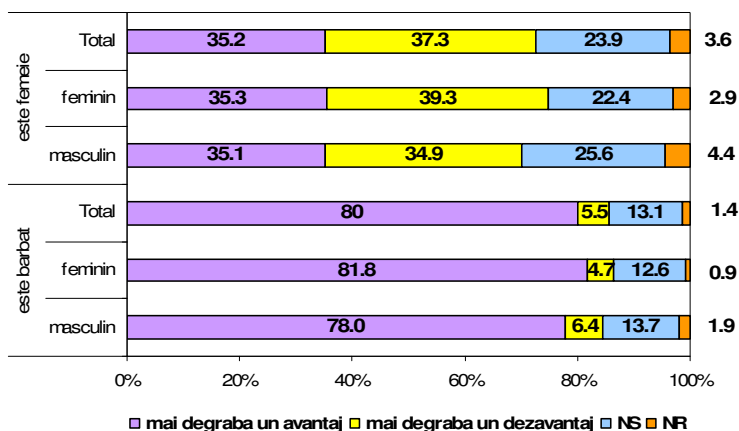
4.1.1. Defavorizare pe criteriu de gen

Percepția situațiilor de „avantaj” sau „dezavantaj” în care se găsesc diferitele grupuri sociale reprezintă un indicator al probabilității pe care o au membrii acestor grupuri de a beneficia de oportunitățile existente în spațiul social. Mai mult decât atât, auto-percepția poziției defavorizate a grupului de apartenență poate determina apariția unui fenomen de descurajare pentru membrii anumitor grupuri. De altfel, există situații în care indivizi ce aparțin unui grup defavorizat care este vizat de unele măsuri afirmative sunt considerați ca fiind advantajați față de restul membrilor societății. De aceea, percepția situațiilor de

avantaj/dezavantaj influențează atât comportamentul indivizilor în privința accesării oportunităților existente în societate, cât și natura relațiilor dintre membrii diferitelor grupuri sociale.

Faptul de a fi femeie este considerat un avantaj de 35% dintre subiecți și un dezavantaj de 37%. Distribuția omogenă a răspunsurilor sugerează că femeile sunt percepute ca fiind avantajate în anumite situații și dezavantajate în altele. Pe de altă parte, această distribuție se află într-o oarecare contradicție cu percepția răspândită la nivelul a 80% dintre respondenți conform căreia a fi bărbat reprezintă mai degrabă un avantaj. Mai mult decât atât, variațiile determinate de sexul respondenților nu sunt foarte mari, indicând o pondere ușor mai mare a respondenților de sex feminin care consideră că a fi femeie reprezintă un dezavantaj, pe fondul creșterii ratei de răspunsuri „nu știu” și „nu răspund” la nivelul respondenților de sex masculin. Totuși, inconsistența răspunsurilor la cei doi itemi pune în evidență un nivel redus de conștientizare a defavorizării pe criteriu de gen în România.

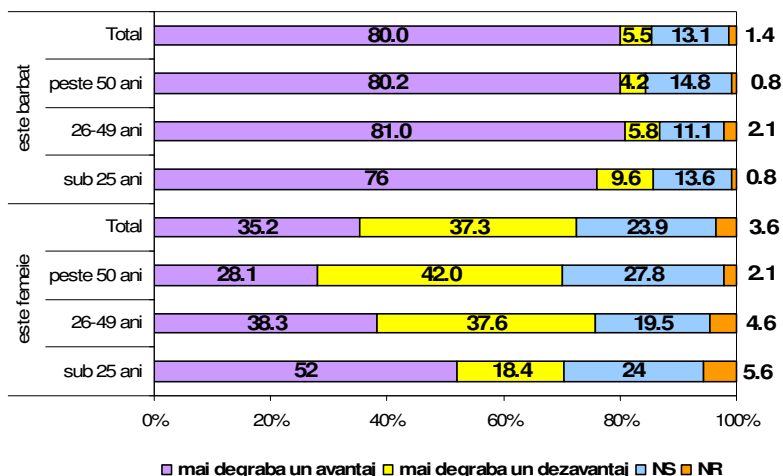
Grafic 40. În România, faptul că o persoană este bărbat, respectiv femeie este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)



Este evident că situațiile de defavorizare afectează femeile și bărbații în mod diferit în funcție de vârsta acestora. Pe de altă parte, se știe că percepțiile indivizilor sunt influențate/modelate de experiențele personale, precum și de experiențele membrilor grupului de apartenență. Respondenții tineri consideră că femeile sunt mai degrabă avantajate, ceea ce se află în acord cu faptul că ei percep în ponderea cea mai mare, comparativ cu celelalte grupe de vârstă, dezavantajele experimentate de bărbați. Totuși, chiar și în cazul acestor subiecți, ponderea celor care consideră că femeile sunt dezavantajate este de două ori mai mare decât

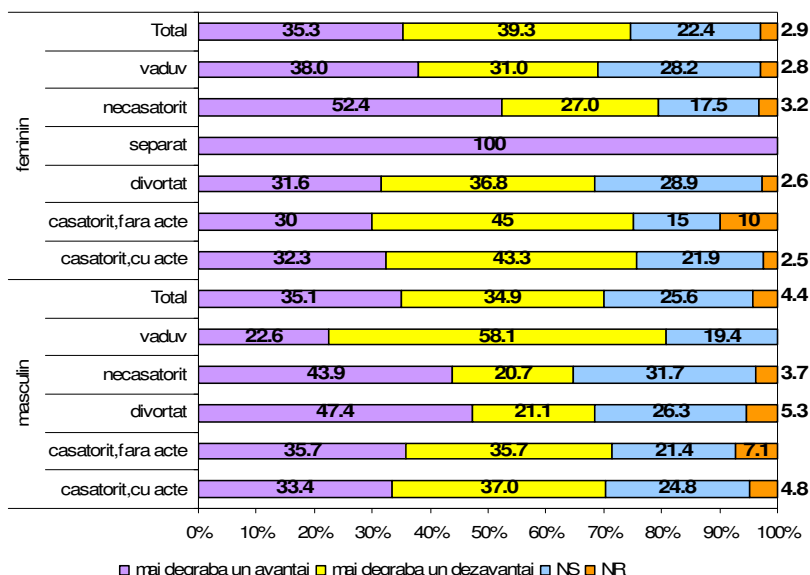
a celor care îi văd pe bărbați ca fiind defavorizați. De altfel, pe măsură ce crește vârsta respondenților, crește și ponderea celor care consideră că femeile sunt dezavantajate. Pornind de la faptul că percepțiile sunt influențate de experiențele individuale, se desprinde concluzia că dintre bărbați, bărbații tineri sunt cei mai dezavantajați, însă ei sunt, în continuare, mai puțin defavorizați decât femeile. În cazul femeilor, cu cât crește vârsta acestora crește și incidența situațiilor de defavorizare care afectează femeile adulte și, mai ales, femeile vârstnice.

Grafic 41. În România, faptul că o persoană este bărbat, respectiv femeie este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)



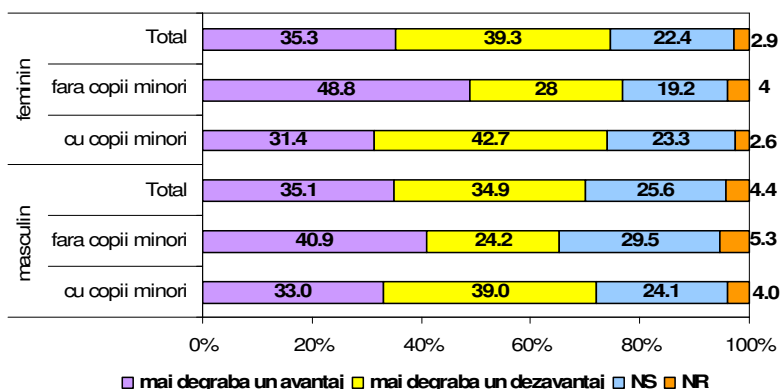
Statutul marital al respondenților determină variații semnificative la nivelul percepțiilor femeilor și bărbaților asupra poziției dezavantajate a femeilor. Astfel, femeile căsătorite consideră în pondere mai mare decât celelalte categorii că a fi femeie reprezintă un dezavantaj ceea ce arată că, de fapt, femeile căsătorite sunt mai expuse situațiilor de defavorizare. Chiar și în cazul respondenților de sex masculin, ponderea cea mai mare a celor care percep dezavantajarea femeilor caracterizează tot bărbații căsătoriți și bărbații văduvi unde întâlnim un nivel de conștientizare superior. Aceste rezultate arată că femeile căsătorite se confruntă cu forme specifice de defavorizare, în special pe piața muncii, forme explicate de existența unui model tradițional al segregării rolurilor de gen. Respondenții necăsătoriți și separați (mai ales femeile) care provin, în special, din grupele de vârstă tinere consideră, în ponderile cele mai mari, că femeile sunt avantajate. Acest fapt întărește percepția că femeile tinere sunt percepute ca fiind favorizate.

Grafic 42. În România, faptul că o persoană este femeie este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)



Influența statutului parental asupra percepției defavorizării femeilor completează imaginea oferită de variațiile induse de starea civilă. Femeile care au copii minori se percep defavorizate în pondere mai mare decât cele fără copii minori. Și bărbații care au copii consideră că femeile sunt mai defavorizate. În mod evident, defavorizarea femeilor este determinată și de statul lor parental. Rezultatele susțin ipoteza conform căreia femeile care au copii se află într-o poziție de dezavantaj, mai ales în privința accesului la oportunitățile de pe piața muncii.

Grafic 43. În România, faptul că o persoană este femeie este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)

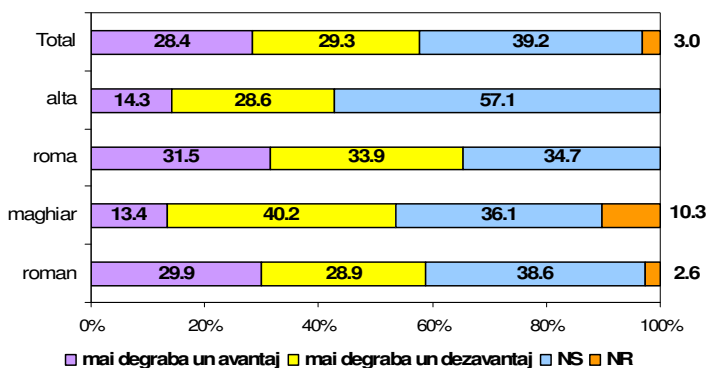


4.1.2. Defavorizare pe criterii etnice

Maghiari sunt considerați avantațați de 28% dintre respondenți și dezavantațați de alți 29%, în vreme ce cei mai mulți subiecți nu pot aprecia situația. Așa cum era de așteptat, percepția defavorizării maghiarilor este mai răspândită în rândul respondenților care aparțin acestei etnii (40%), precum și în rândul subiecților romi (34%) care la rândul lor reprezintă un alt grup aflat în poziția de minoritate. Un fenomen interesant de subliniat este ponderea mare a populației maghiare care se consideră dezavantațată.

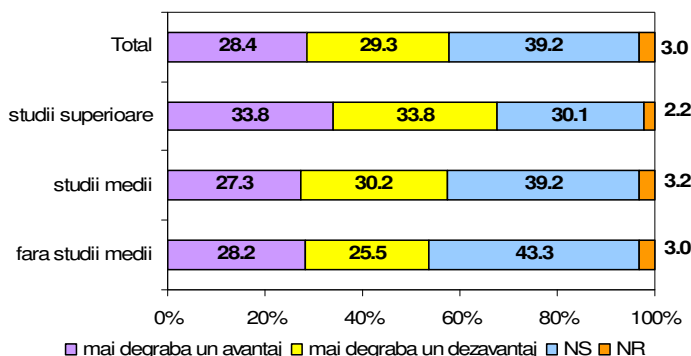
Analiza răspunsurilor după nivelul de educație a respondenților pune în evidență creșterea gradului de conștientizare a situațiilor de defavorizare a maghiarilor odată creșterea nivelului de educație. Astfel, pe măsură ce crește nivelul de educație, crește și ponderea subiecților care consideră că maghiari sunt defavorizați atingând un maxim de 34% pentru grupa respondenților cu studii superioare. Mai trebuie remarcat că această creștere are loc pe fondul reducerii ratei de răspunsuri „nu știu” ceea ce confirmă ipoteza unei mai bune conștientizări la nivelul indivizilor mai instruiți.

Grafic 44. În România, faptul că o persoană aparține etniei maghiare este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? – distribuția răspunsurilor după etnia subiecților (%)

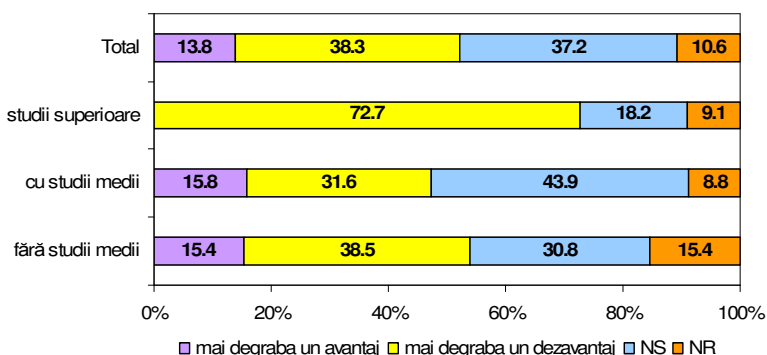


De altfel, distribuția răspunsurilor subiecților de etnie maghiară după nivelul lor de educație arată că cei cu studii superioare consideră că maghiarii sunt dezavantațați în pondere mult mai mare decât ceilalți subiecți (73%).

Grafic 45. În România, faptul că o persoană aparține etniei maghiare este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? – distribuția răspunsurilor după nivelul de educație al subiecților (%)

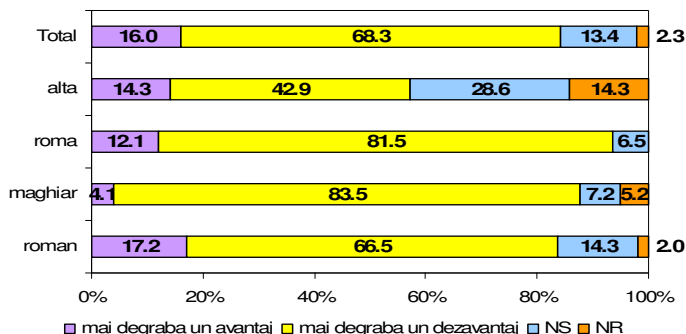


Grafic 46. Distribuția răspunsurilor subiecților de etnie maghiară la întrebarea : „În România, faptul că o persoană aparține etniei maghiare este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj?” – distribuția răspunsurilor etnicilor maghiari după nivelul de educație al acestora (%)

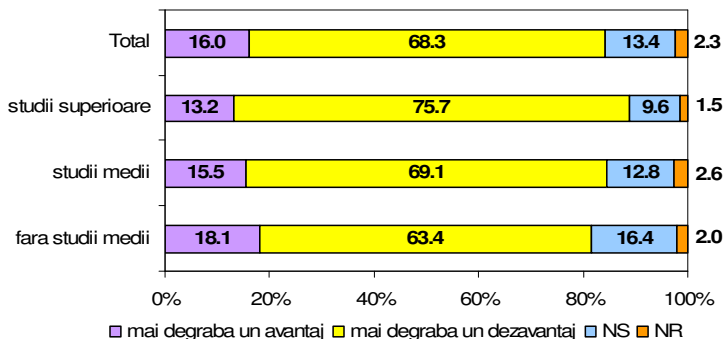


Dacă în privința situației maghiarilor răspunsurilor subiecților cunosc o distribuție cât de cât omogenă, defavorizarea romilor este percepută de aproape 70% dintre respondenți. Doar 13% nu pot răspunde la această întrebare, comparativ cu o pondere de 40% pentru itemul corespunzător etniei maghiare. Respondenții roma își percep situația ca fiind una de dezavantaj în proporție covârșitoare, respectiv 81%, iar cei de etnie maghiară consideră că romii sunt dezavantajați în pondere chiar mai mare, respectiv 83%. Explicațiile provin din faptul că apartenența la un grup minoritar poate induce un „bias” similar celui care îi caracterizează pe membrii grupului evaluat, precum și din faptul că percepțiile subiecților maghiari pot fi determinate de situația romilor maghiari care se află la intersecția a două criterii de discriminare.

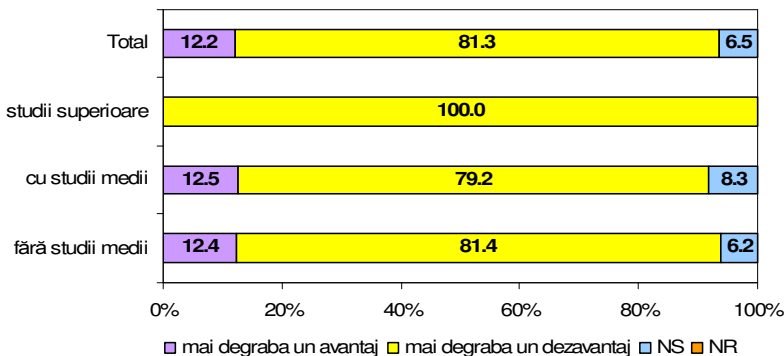
Grafic 47. În România, faptul că o persoană este de etnie roma este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? – distribuția răspunsurilor după etnia subiecților (%)



Grafic 48. În România, faptul că o persoană este de etnie roma este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? – distribuția răspunsurilor după nivelul de educație al subiecților (%)



Grafic 49. Distribuția răspunsurilor subiecților de etnie roma la întrebarea : În România, faptul că o persoană este de etnie roma este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? – distribuția răspunsurilor după nivelul de educație al subiecților (%)



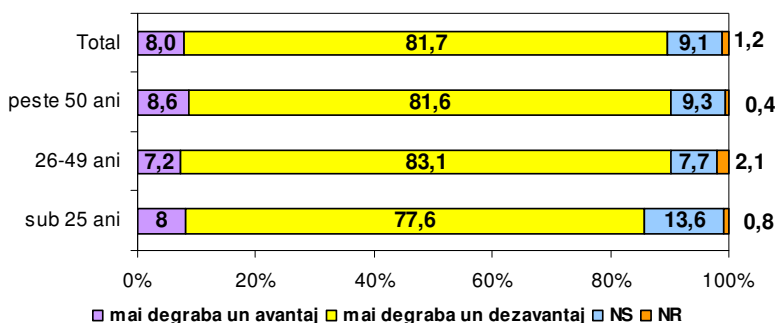
Variabila educație determină variații cu privire gradul de conștientizare și sensibilizare în raport cu problematica de față. Așa se face că trei sferturi dintre subiecții cu studii superioare sunt de părere că romii sunt dezavantajați și doar 10% manifestă lipsa opiniei.

Toți romii cu studii superioare investigați sunt de părere că se află într-o poziție de dezavantaj ceea ce arată un nivel mai bun de cunoaștere și înțelegere a situației lor. Este foarte greu de spus dacă ei sunt defavorizați mai frecvent decât ceilalți romi sau dacă au o capacitate superioară de a-și evalua propria situație.

4.1.3. Defavorizare pe criteriu de vârstă

Percepția defavorizării persoanelor cu vârsta peste 50 de ani întrunește un consens semnificativ în rândul subiecților în sensul că respondenții provenind din toate grupele de vârstă consideră în pondere de aproximativ 80% că persoanele vârstnice sunt dezavantajate. Precarizarea stării de sănătate, capacitatea redusă de a desfășura activități ce implică efort fizic, precum și existența unor stereotipuri și prejudecăți cu privire la persoanele vârstnice îi „pun” pe reprezentanții acestei categorii de vârstă într-o poziție de dezavantaj. Așa cum era de așteptat, tinerii se distanțează cel mai mult de problematică printr-o rată mai mare a răspunsurilor „nu știu”.

Grafic 50. În România, faptul că o persoană are peste 50 de ani este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? – distribuția răspunsurilor după vârsta subiecților (%)

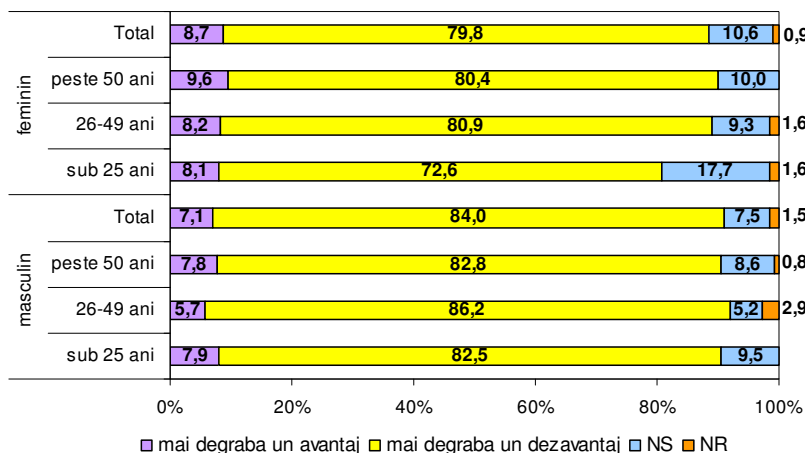


Analizând percepțiile respondenților pe sexe și grupe de vârstă, se constată că percepția defavorizării vârstnicilor este ușor mai răspândită în rândul bărbaților care se raportează, probabil, la accesul pe piața muncii. Având o vârstă de pensionare mai mare decât femeile și presiunile unui model tradițional de segregare a rolurilor de gen, bărbații ocupă sau își

caută un loc de muncă până la o vârstă mai înaintată. Paradoxal, percepția defavorizării vârstnicilor este mai prezentă în rândul respondenților de sex masculin din grupa de vârstă adultă care se dovedesc a fi îngrijorați în legătură cu viitorul lor. De altfel, majoritatea subiecților de peste 50 de ani sunt deja pensionari așa că nu mai sunt amenințați de insecuritatea venitului. Bărbații de vârstă adultă care nu mai pot beneficia de politicile generoase de pensionare anticipată își manifestă îngrijorarea în legătură cu viitorul lor pe o piață a muncii care defavorizează persoanele cu vârsta peste 50 de ani.

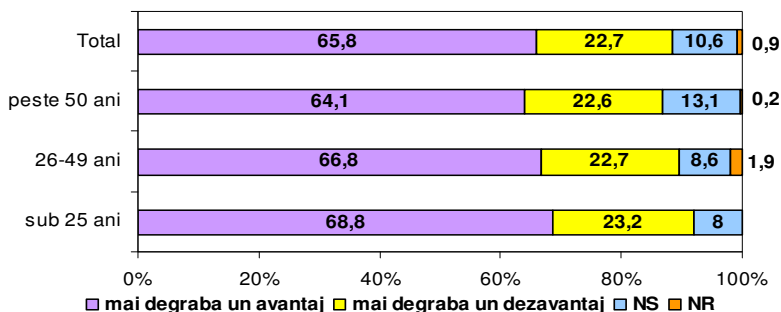
Per total, peste 65% dintre respondenți consideră că a fi tânăr reprezintă un avantaj în România, în vreme ce aproape un sfert sunt de părere că tinerii sunt dezavantajați. Pe grupe de vârstă, ponderea celor care îi văd pe tineri dezavantajați rămâne constantă, însă incidența percepției avantajelor crește pe măsură ce vârsta subiecților scade. Cu alte cuvinte, tinerii se percep avantajati în mai mare măsură decât îi percep ceilalți, iar acest lucru are loc pe fondul scăderii ratei de răspunsuri „nu știu”. Deși majoritatea rezultatelor pun în evidență tendința subiecților de a-și accentua situația de defavorizare, tinerii manifestă fenomenul invers, iar acest lucru se explică tocmai prin faptul că ei valorizează mult tinerețea și celelalte elemente asociate acestei vârste.

Grafic 51. În România, faptul că o persoană are peste 50 de ani este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)

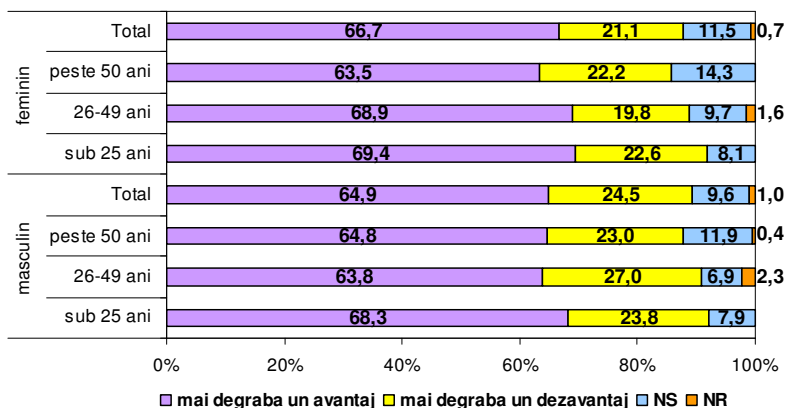


Mai mult decât atât, percepția faptului că a fi tânăr este avantajos le caracterizează într-o măsură mai mare pe femei, comparativ cu bărbații. Această diferență se regăsește, în special, în rândul subiecților cu vârsta sub 50 de ani.

Grafic 52. În România, faptul că o persoană are mai puțin de 25 de ani este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)



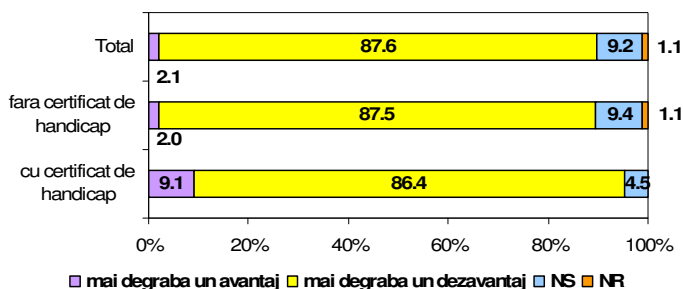
Grafic 53. În România, faptul că o persoană are mai puțin de 25 de ani este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)



4.1.4. Defavorizarea persoanelor cu dizabilități

Persoanele cu dizabilități sunt percepute ca suferind de un dezavantaj puternic în societate. Ponderea foarte mare a subiecților care sunt de această părere semnifică nu numai un deficit important de participare socială și acces la oportunități pentru persoanele cu dizabilități, ci și o înaltă incidență a actelor de discriminare îndreptate împotriva acestora. Mai trebuie remarcat că în rândul respondenților cu dizabilități crește ponderea celor care apreciază propria situație ca fiind avantajoasă. Poate fi vorba despre valorizarea prestațiilor și beneficiilor sociale pe care le primesc persoanele ce au certificat de handicap, știut fiind faptul că sistemul de acordare a acestora este/a fost deseori eludat. Oricum ar fi, percepția statutului defavorizat al persoanelor cu dizabilități este prezentă la aproape 90% din populație.

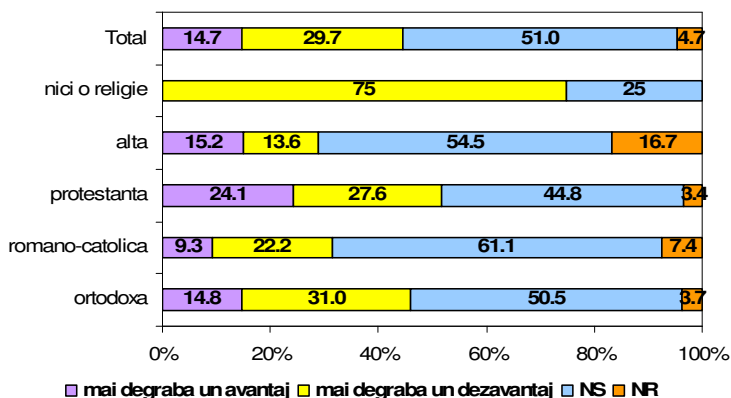
Grafic 54. În România, faptul că o persoană are handicap este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)



4.1.5. Defavorizare pe criterii religioase

30% dintre respondenți sunt de părere că membrii minorităților religioase sunt dezavantajați în România, în vreme ce peste jumătate nu o opinie formată în această direcție. Ponderea celor care percep situația de dezavantaj scade pentru categoriile minoritare. Astfel, protestanții cred că persoanele de altă religie sunt defavorizați în pondere de 27%, iar romano-catolicii în proporție de doar 22%. Mai mult decât atât, protestanții sunt caracterizați de cea mai mare pondere a celor care consideră avantajoasă apartenența la o minoritate religioasă, ceea ce arată că acești respondenți valorizează participarea lor la comunitatea religioasă din care fac parte.

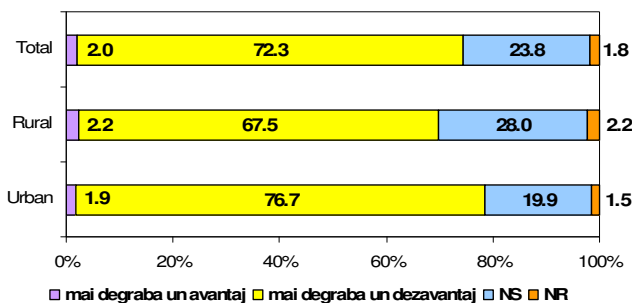
Grafic 55. În România, faptul că o persoană are altă religie decât cea a majorității este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)



4.1.6. Defavorizare cauzată de orientarea sexuală

Peste 70% dintre respondenți sunt de părere că minoritățile sexuale sunt defavorizate în România, în vreme ce mai mult de 20% nu au o opinie formată în această direcție. Exprimarea/recunoașterea identității sexuale se asociază, deseori, cu acte de discriminare ce subîntind situația de defavorizare pe care o experimentează persoanele cu orientare sexuală diferită. Nivelul de conștientizare a incidenței acestor acte este mai ridicat în rândul subiecților din mediul urban unde există, de altfel, și un nivel mai ridicat de toleranță.

Grafic 56. În România, faptul că o persoană este homosexual este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj? (%)



Așadar, cel puțin la nivelul percepțiilor populației din România, grupurile defavorizate sunt reprezentate de persoanele cu dizabilități, vârstnicii, persoanele cu altă orientare sexuală și romii. Membrii acestor grupuri sunt percepuți ca având o poziție vulnerabilă în societate, inclusiv în fața actelor de discriminare. Mai trebuie remarcat că aceste grupuri sunt caracterizate de coeziune redusă și/sau de incapacitate de a-și promova și reprezenta interesele la nivelul diferitelor structuri de decizie ceea ce crește riscul lor de marginalizare socială. Femeile, persoanele de altă religie, etnicii maghiari și tinerii sunt asociați cu statutul de grup defavorizat într-o măsură mai mică decât celelalte grupuri investigate.

4.2. Discriminare (multiplă) percepută

Una dintre cele mai uzitate modalități de a estima incidența discriminării este măsurarea discriminării percepute. Chiar dacă aceasta nu se înscrie în categoria metodelor „obiective”, evaluarea percepțiilor populației cu privire la existența actelor de discriminare oferă informații prețioase ce

pot fi folosite ca și indicatori proxy în procesul de măsurare a fenomenului discriminării. Așadar, măsurarea discriminării percepute, alături de cea a discriminării subiective (reprezentată de experiențele de discriminare declarate de subiecți) reprezintă opțiuni metodologice frecvent utilizate de comunitatea științifică în domeniu.

4.2.1. Discriminare percepută în locurile publice

Rezultatele arată faptul că femeile rome, femeile cu dizabilități și femeile sărace sunt cele mai discriminate în spațiile publice. Valorile înregistrate sunt semnificativ mai mari decât cele înregistrate de femei în general care sunt expuse unor comportamente discriminatorii în locuri precum restaurantele, parcurile sau chiar pe stradă. Acest fapt arată că aceste sub-categorii de femei sunt supuse tratamentului diferențiat și pe baza apartenenței lor la alte grupuri care sunt țintă a discriminării precum etnia roma, persoanele cu dizabilități sau persoanele sărace. Amplitudinea varianței variabilelor reprezentate de discriminarea percepută a diferitelor grupuri sociale este maximă (9) pentru toate grupurile investigate. Cu alte cuvinte, există atât subiecți care percep un nivel minim de discriminare, cât și respondenți care percep un nivel maxim de discriminare existent în societatea românească. Analizând coeficienții de variație care indică gradul de consens între răspunsuri, se constată că acolo unde se percepe un nivel mai mare de discriminare există și un consens mai ridicat între răspunsuri. Astfel, cea mai mică discriminare percepută este cea îndreptată împotriva femeilor (3,4), însă percepțiile indivizilor variază în proporție foarte mare (coeficient de variație de 75,8). Referitor la celelalte grupuri sociale pentru care discriminarea percepută în locurile publice este mai ridicată (depășind valoarea de 5,5), percepțiile indivizilor variază într-o măsură mai mică ceea ce arată o omogenitate mai mare a acestora. Trebuie să subliniem faptul că valoarea coeficientului de variație poate reprezenta o măsură a nivelului de încredere asociat discriminării percepute ca și indicator proxy pentru incidența actelor de discriminare.

Pentru evaluarea fenomenului discriminării multiple, este important să vedem dacă diferențele care se stabilesc între discriminarea percepută a femeilor și discriminarea percepută a diferitelor sub-categorii de femei sunt semnificative din punct de vedere statistic. De asemenea, trebuie să analizăm și semnificația statistică a diferențelor înregistrate între discriminarea percepută a sub-categoriilor de femei și discriminarea percepută a grupurile lor de apartenență (romii, persoanele cu dizabilități și persoanele sărace).

Tabel 3. Indicatori ai dispersiei discriminării percepute în locurile publice pentru (pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)

	Medie	Amplitudinea variantei (val. max. – val. min.)	Abatere standard	Coeficient de variație (abatere standard/ medie*100)
femei	3,4	9	2,6	75,8
romi	5,5	9	2,9	52,3
femei rome	5,8	9	2,9	50,3
persoane cu handicap	5,6	9	2,9	52,2
femei cu handicap	5,8	9	3,0	51,2
persoane sărace	5,6	9	2,9	51,4
femei sărace	5,7	9	2,9	50,7

În primul rând, este necesar să evaluăm relațiile care se stabilesc între perechile de variabile analizate. Fără excepție, între variabile luate în discuție se stabilesc relații de corelație semnificative din punct de vedere statistic. În cazul discriminării percepute în locurile publice, rezultatele pun în evidență corelații medii între discriminarea suferită de femei și cea a femeilor rome, între discriminarea femeilor și cea a femeilor cu dizabilități, precum și între cea a femeilor și cea îndreptată împotriva femeilor sărace (0,4). Concluzia este că femeile rome, femeile cu dizabilități și femeile sărace suferă anumite forme specifice de discriminare în spațiul public pentru că sunt femei. Mai mult decât atât, corelațiile care se stabilesc între discriminarea femeilor rome și cea a romilor în general, între discriminarea femeilor cu dizabilități și cea a persoanelor cu dizabilități, precum și între discriminarea femeilor sărace și cea a persoanelor sărace sunt corelații foarte puternice. Acest lucru arată că apartenența femeilor la aceste grupuri influențează de o manieră hotărâtoare formele de discriminare îndreptată împotriva acestora. În consecință, se poate spune că formele de discriminare suferite de aceste sub-categorii de femei sunt explicate atât de apartenența lor de gen, cât și de apartenența la grupurile romilor, persoanelor cu dizabilități și persoanelor sărace, cu mențiunea că această ultimă dimensiune are o putere explicativă mai mare. De fapt, rezultatele arată că femeile roma sunt mai discriminate decât romii în general, femeile cu dizabilități sunt mai discriminate decât persoanele cu dizabilități, iar femeile sărace sunt mai discriminate decât persoanele sărace în locurile publice. Aplicarea testului statistic de semnificație a pus în evidență faptul că există diferențe semnificative între toate perechile de variabile investigate. Se poate concluziona că femeile rome sunt victime ale discriminării multiple în locurile publice (pe stradă, magazine, restaurante, baruri,

mijloace de transport în comun, etc.) cu mențiunea că actele de discriminare îndreptate împotriva lor sunt explicate în mai mare măsură de apartenența lor etnică, decât de cea de gen. Concluzii similare sunt valabile pentru femeile cu dizabilități și pentru femeile sărace.

Tabel 4. Diferențele înregistrate între discriminarea percepută în locurile publice a.....(pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)

Perechi de variabile	Corelație	Diferența medie	Interval de încredere 95%		testul de semnificație t
			Min.	Max.	
femei - femei roma	0,4*	-2,3	-2,5	-2,1	-22,4*
romi - femei roma	0,9*	-0,2	-0,3	-0,1	-4,1*
persoane cu handicap – femei cu handicap	0,9*	-0,2	-0,3	-0,1	-5,9*
femei - femei cu handicap	0,4*	-2,3	-2,5	-2,2	-23,8*
persoane sărace - femei sărace	0,9*	-0,1	-0,2	0,0	-3,3**
femei - femei sărace	0,4*	-2,2	-2,4	-2,1	-22,8*

*p<0,001

** p<0,005

4.2.2. Discriminare percepută în școli

Deși caracterizată de o valoare mică, discriminarea fetelor în școli este ușor superioară celei suferite de băieți, ceea ce pune în evidență existența unor acte sporadice de discriminare de gen în școlile din România. Amplitudinea varianței percepțiilor în ceea ce privește discriminarea din școli atinge valoarea maximă semnificând eterogenitatea acestora. Mai mult decât atât, nivelul redus al consensului înregistrat la nivelul subiecților investigați este pus în evidență și de coeficienții ridicați de variație, mai cu seamă a celor înregistrați pentru discriminarea băieților și a fetelor. Așadar, există acte sporadice de discriminare în școli îndreptate împotriva băieților și, într-o măsură ușor mai mare, împotriva fetelor. Pentru celelalte categorii, discriminarea percepută este caracterizată de valori mai mari, care depășesc mijlocul scalei (5). După aceste rezultate, fetele cu dizabilități sunt discriminate în școli în cea mai mare măsură, fiind urmate de copiii cu dizabilități, fetele roma și fetele din familiile sărace.

Tabel 5. Indicatori ai dispersiei discriminării percepute în școli pentru (pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)

	Medie	Amplitudinea variantei (val. max. – val. min.)	Abatere standard	Coeficient de variație (abatere standard/ medie*100)
băieți	2,1	9	2,0	94,5
fete	2,6	9	2,2	86,1
romi	5,0	9	2,9	57,2
fete roma	5,2	9	2,9	55,9
copii din familii sărace	5,1	9	2,8	54,6
fete din familii sărace	5,2	9	2,8	53,7
copii cu handicap	5,4	9	2,9	53,5
fete cu handicap	5,6	9	2,9	52,7

Tabel 6. Diferențele înregistrate între discriminarea percepută în școli a.....(pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)

Perechi de variabile	Corelație	Diferența medie	Interval de încredere 95%		testul de semnificație t
			Min.	Max.	
băieți - fete	0,8*	-0,5	-0,6	-0,4	-10,7*
copii romi - fete roma	0,9*	-0,1	-0,2	0,0	-3,4**
fete - fete roma	0,4*	-2,5	-2,7	-2,4	-26,4*
fete - fete din familii sărace	0,4*	-2,6	-2,8	-2,4	-28,5*
copii din familii sărace - fete din familii sărace	0,9*	-0,1	-0,2	-0,1	-3,6*
copii cu handicap - fete cu handicap	1,0*	-0,1	-0,2	-0,1	-3,9*
fete - fete cu handicap	0,4*	-2,9	-3,1	-2,8	-30,6*

*p<0,001

** p<0,005

Analizând relațiile dintre variabilele reprezentate de discriminarea percepută în școli a diferitelor grupuri, se constată existența de corelații semnificative din punct de vedere statistic între toate perechile de variabile investigate. Cele mai mari corelații se regăsesc între discriminarea copiilor romi și cea a fetelor roma, discriminarea copiilor săraci și cea a fetelor sărace, precum și copiilor cu dizabilități și a fetelor cu dizabilități. Corelațiile stabilite între discriminarea fetelor în general

și cea a diferitelor sub-categorii de fete are o intensitate medie ceea ce arată că apartenența de gen explică într-o oarecare măsură formele de discriminare cu care se confruntă sub-categoriile analizate. Diferențele înregistrate între valorile variabilelor analizate în pereche sunt semnificative din punct de vedere statistic, cu mențiunea că diferența între discriminarea copiilor romi și discriminarea fetelor roma este semnificativă la un nivel de încredere mai mic față de celelalte diferențe. Așadar, fetele roma, fetele sărace și fetele cu dizabilități sunt afectate de discriminare multiplă, fiind mai discriminate decât copiii romi în general, copiii săraci, respectiv copiii cu dizabilități. De fapt, discriminarea acestora este explicată, în primul rând, de apartenența lor la etnia romilor, grupul persoanelor cu dizabilități, respectiv la cel al persoanelor sărace și, în al doilea rând de apartenența lor de gen. Mai trebuie spus că apartenența copiilor la etnia romilor îi poziționează pe aceștia într-o postură de risc crescut în față discriminării în școală, indiferent de alte caracteristici socio-demografice ale acestora.

4.2.3. Discriminare percepută în relația cu autoritățile locale

Valorile discriminării percepute în relația cu autoritățile locale pun în evidență faptul că femeile sărace, vârstnicii cu dizabilități și femeile roma sunt cele mai afectate grupuri. Așadar, și în relația cu autoritățile, criteriile de discriminare sunt multiple: etnia romă, vârsta, situația materială, ș.a. De asemenea, amplitudinea maximă a variației variabilelor analizate indică o diversitate mare a percepțiilor. Mai mult decât atât, cei mai mari coeficienți de variație se înregistrează pentru discriminarea românilor în general și cea a persoanelor cu dizabilități. De fapt, nivelul mai redus de discriminare percepută a acestor grupuri se asociază cu un nivel mai mic de consens între respondenți. Acest fapt arată că există acte sporadice de discriminare ale lucrătorilor din instituțiile autorității locale la adresa românilor în general. Celelalte categorii investigate sunt caracterizate de valori de două ori mai mari ale discriminării percepute, ceea ce arată o incidență mai mare a actelor de discriminare îndreptate împotriva lor.

Toate perechile de variabile sunt caracterizate de relații de corelație semnificative din punct de vedere statistic, însă cele mai puternice corelații sunt cele dintre discriminarea romilor și cea a femeilor roma, precum și dintre discriminarea persoanelor sărace și cea a femeilor sărace. Diferențele statistic semnificative dintre discriminarea românilor și cea a romilor, dintre discriminarea românilor și cea a persoanelor cu dizabilități, precum și dintre discriminarea românilor și cea a persoanelor sărace pun în evidență existența discriminării pe criterii

etnice, a handicapului și a situației materiale. Mai mult decât atât, diferențele semnificative dintre discriminarea romilor și a femeilor roma, discriminarea persoanelor cu dizabilități și a vârstnicilor cu dizabilități, precum și dintre discriminarea persoanelor sărace și a femeilor sărace indică existența fenomenului discriminării multiple pentru aceste sub-categorii. Așadar, actele de discriminare care afectează femeile roma, vârstnicii cu dizabilități și femeile sărace sunt explicate, în principal, de apartenența acestora la grupurile romilor, persoanelor cu dizabilități, respectiv a persoanelor sărace.

Tabel 7. Indicatori ai dispersiei discriminării percepute în relația cu autoritățile locale pentru (pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)

	Medie	Amplitudinea varianței (val. max. – val. min.)	Abatere standard	Coefficient de variație (abatere standard/ medie*100)
români	2,7	9	2,3	85,5
romi	5,1	9	2,9	57,1
femei roma	5,3	9	3,0	56,5
persoane cu handicap	4,7	9	3,0	63,8
vârstnici cu handicap	5,3	9	3,1	58,3
persoane sărace	5,3	9	2,9	55,4
femei sărace	5,4	9	3,0	54,7

Tabel 8. Diferențele înregistrate între discriminarea percepută în relația cu autoritățile locale a....(pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)

Perechi de variabile	Corelație	Diferența medie	Interval de încredere 95%		testul de semnificație t
			Min.	Max.	
romani - romi	0,4*	-2,4	-2,6	-2,2	-24,9*
romi - femei roma	0,9*	-0,2	-0,3	-0,1	-4,4*
romani - persoane cu handicap	0,4*	-2,0	-2,2	-1,8	-20,3*
persoane cu handicap - vârstnici cu handicap	0,8*	-0,6	-0,7	-0,5	-10,2*
romani - persoane sărace	0,4*	-2,5	-2,7	-2,3	-26,5*
persoane sărace - femei sărace	0,9*	-0,1	-0,2	-0,1	-4,1*

*p<0,001

4.2.4. Discriminare percepută în spitale

Discriminarea percepută în spitale este mai mare decât cea din locurile publice, din școli sau în relația cu autoritățile locale. Astfel, discriminarea percepută în unitățile medicale atinge valori de 6,1 pentru persoanele sărace și 5,9 pentru femeile roma. Amplitudinea variației, precum și coeficientul de variație indică diversitate mare a percepțiilor, mai cu seamă pentru incidența discriminării în rândul românilor în general. Pentru toate celelalte grupuri, variația răspunsurilor măsurată prin coeficientul de variație se plasează în jurul pragului de 50, cu excepția discriminării percepute în rândul persoanelor cu HIV/SIDA care cunoaște o dispersie mai mare valorilor. Se remarcă, totuși, valorile înalte ale discriminării percepute în spitale mai ales pentru categoriile sărace de populație.

Tabel 9. Indicatori ai dispersiei discriminării percepute în spitale pentru (pe o scală de la 1 la 10 unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)

	Medie	Amplitudinea varianței (val. max. – val. min.)	Abatere standard	Coeficient de variație (abatere standard/ medie*100)
români	3,3	9	2,6	80,0
romi	5,6	9	2,9	51,7
femei roma	5,9	9	2,9	50,0
persoane vârstnice	5,4	9	2,8	51,6
femei vârstnice	5,7	9	2,9	51,0
persoane cu handicap	5,4	9	2,9	54,6
vârstnici cu handicap	5,7	9	3,0	53,1
persoane sărace	6,1	9	2,9	47,1
femei sărace	6,1	9	2,9	47,9
persoane infectate cu HIV/SIDA	5,7	9	3,3	57,1
copii infectați cu HIV/SIDA	5,6	9	3,3	58,3

Analizând semnificația statistică a diferențelor dintre valorile perechilor de variabile investigate, constatăm că există două situații în care nu putem trage concluzii cu privire la existența unor acte de discriminare multiplă. Astfel, persoanele cu situație materiale precară nu sunt tratate diferențiat în funcție de gen în spitale, neexistând diferențe semnificative în această direcție. De asemenea, discriminarea percepută a copiilor infectați cu HIV/SIDA nu diferă semnificativ de discriminarea persoanelor cu HIV/SIDA. Aceasta arată că starea materială precară și

apartenența la grupul persoanelor cu HIV/SIDA reprezintă criterii de discriminare „puternice” care aplatizează diferențele intra-grupale în privința discriminării în spitale. Diferențele semnificative înregistrate între valorile discriminării românilor comparativ cu romii, persoanele cu dizabilități, persoanele sărace, respectiv persoane infectate cu HIV/SIDA indică existența actelor de discriminare în spitale după criteriile apartenenței la etnia romă, vârstei înaintate, situației materiale precare și apartenenței la grupul persoanelor cu HIV/SIDA. Mai mult decât atât, și pentru celelalte perechi de variabile investigate, diferențele înregistrate sunt statistic semnificative, punând în evidență fenomenul discriminării multiple în spitale care afectează: femeile roma, femeile vârstnice și vârstnici cu dizabilități. Mai trebuie subliniat că discriminarea femeilor rome este explicată, în principal, de dimensiunea etnică a identității lor. De asemenea, tratamentul diferențiat al femeilor vârstnice este explicat, în cea mai mare măsură, de vârsta acestora, iar discriminarea vârstnicilor cu dizabilități are drept principal fundament handicapul acestora.

Tabel 10. Diferențele înregistrate între discriminarea percepută în spitale a....(pe o scală de la 1 la 10, unde 1 reprezintă discriminare minimă, iar 10 discriminare maximă)

Perechi de variabile	Corelație	Diferența medie	Interval de încredere 95%		testul de semnificație t
			Min.	Max.	
romani - romi	0,5*	-2,3	-2,5	-2,1	-25,2*
romi - femei rome	0,9*	-0,3	-0,3	-0,2	-5,7*
romani - persoane vârstnice	0,6*	-2,2	-2,3	-2,0	-26,0*
persoane vârstnice - femei vârstnice	0,9*	-0,2	-0,3	-0,2	-6,1*
romani - persoane cu handicap	0,5*	-2,1	-2,3	-1,9	-23,1*
persoane cu handicap - vârstnici cu handicap	0,9*	-0,4	-0,4	-0,3	-8,5*
romani - persoane sărace	0,5*	-2,8	-3,0	-2,6	-29,5*
<i>persoane sărace - femei sărace</i>	<i>0,9*</i>	<i>0,0</i>	<i>-0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>-1,1</i>
romani - persoane infectate cu HIV/SIDA	0,4*	-2,4	-2,6	-2,2	-19,7*
<i>persoane infectate cu HIV/SIDA - copii infectați cu HIV/SIDA</i>	<i>0,9*</i>	<i>0,0</i>	<i>-0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>

*p<0,001

Din analiza datelor, anumite criterii de discriminare se dovedesc a fi mai „puternice” în raport cu altele, constituindu-se în dimensiuni de risc *major* pentru indivizi. Astfel, criteriile asociate cu cel mai mare risc de discriminare sunt: apartenența la etnia roma, sărăcia și handicapul. În consecință, la intersecția acestora cu dimensiunea de gen și/sau vârstă se identifică sub-grupurile expuse și supuse discriminării multiple.

4.2.5 *Discriminare percepută pe piața muncii*

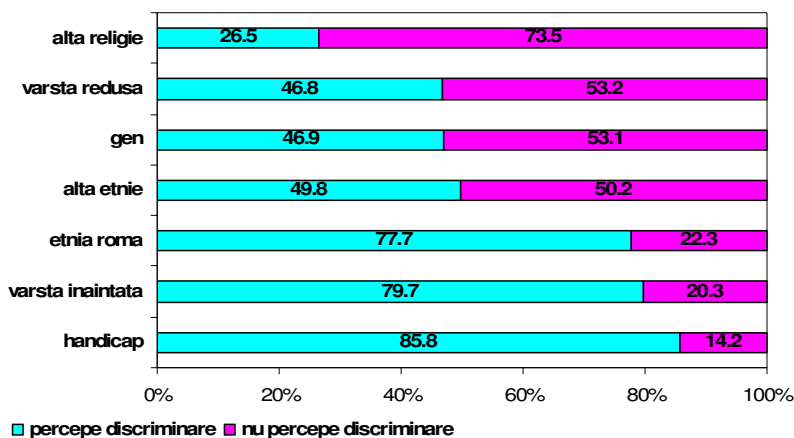
Teoreticienii au pus în evidență tendința dezavantajelor de a se cumula. Astfel, defavorizarea sau refuzarea accesului la beneficii cuvenite într-un anumit domeniu slăbește capacitatea indivizilor de participare socială, respectiv de accesare a oportunităților din alte domenii. Așa cum am văzut, situația materială precară se constituie într-un criteriu cu risc major de discriminare în spațiul public, inclusiv în privința accesului la servicii publice. În consecință, actele de discriminare de pe piața muncii care reduc accesul la un anumit loc de muncă, la anumite ocupații, la promovare, venituri și/sau la formare profesională afectează nu numai potențialul de dezvoltare profesională a indivizilor, ci și capacitatea lor de a beneficia de bunuri și servicii de calitate. De aceea, efectele discriminării pe piața muncii îi expun pe victimele acesteia la acte de discriminare în alte sfere ale vieții sociale. De asemenea, discriminarea pe piața muncii produce descurajarea și demotivarea resurselor umane, afectând nu numai calitatea vieții și performanța profesională a indivizilor, dar și performanța economică a firmelor care sub-utilizează capitalul uman disponibil.

Discriminare percepută la angajare

Discriminarea la angajare reprezintă un determinant major al marginalizării și excluziunii sociale, cu referire specială la indivizii care nu au loc de muncă și se află în căutarea unui. În astfel de cazuri, refuzarea accesului la un loc de muncă echivalează cu creșterea riscului de sărăcie și a vulnerabilității în fața excluziunii sociale.

Percepțiile indivizilor arată că handicapul/dizabilitatea, vârsta înaintată și etnia roma sunt principalele trei criterii de discriminare la angajare. Toate celelalte criterii introduse în analiză sunt menționate de mai puțin de jumătate dintre subiecți, ceea ce arată o incidență mai ridicată a actelor de discriminare la angajare îndreptate împotriva romilor, vârstnicilor și persoanelor cu dizabilități. Discriminarea pe motive religioase este menționată de cea mai mică pondere de respondenți.

Grafic 57. Percepțiile indivizilor cu privire la existența discriminării la angajare, pe criterii de discriminare (%)

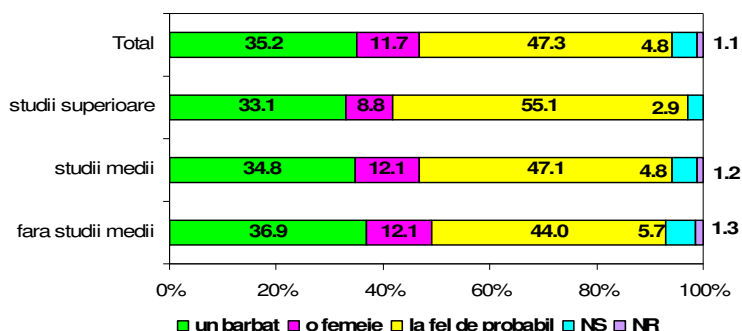


Aproximativ 50% dintre respondenți sunt de părere că nu există discriminare de gen la angajare, în vreme ce 35% consideră că dacă un patron ar trebui să aleagă între două persoane cu același nivel de educație și calificare este mai probabil să aleagă un bărbat. Doar 12% sunt de părere că bărbații sunt discriminați la angajare. Se remarcă faptul că sexul respondenților nu influențează distribuția răspunsurilor ceea ce arată o stabilitate ridicată a percepțiilor în rândul subiecților investigați. Pornind de la ideea că percepțiile indivizilor cu privire la manifestarea unui fenomen în societate sunt modelate de experiențele lor personale, putem spune că variațiile induse de nivelul de educație a respondenților evidențiază faptul că segmentele de populație mai slab educate sunt mai expuse/vulnerabile în fața tratamentului diferențiat la angajare. Astfel, odată cu nivelul de instrucție, crește și ponderea celor care consideră că nu există tratament diferențiat pe criterii de gen la angajare. De asemenea, persoanele din mediul rural sunt mai expuse discriminării de gen la angajare, iar acest fapt este pus în evidență de ponderea mai mică a respondenților din aceste zone care consideră că este la fel de probabil ca un angajator să aleagă o femeie sau un bărbat pentru angajare.

Fenomenul de discriminare multiplă la angajare întâlnit la intersecția dintre gen și vârstă, precum și gen și statut parental este pus în evidență de diferențele înregistrate între distribuțiile răspunsurilor la itemii specifici. Rezultatele arată că tinerii, și mai ales femeile tinere, sunt mai puțin expuse discriminării de gen. Pe de altă parte, analizând intersecția genului cu statutul parental, se constată că femeile cu copii reprezintă, în

mod clar, un grup vulnerabil în fața discriminării la angajare. Astfel, distribuția răspunsurilor arată că angajatorii favorizează, mai degrabă, bărbații cu copii în detrimentul femeilor cu copii. Așadar, dacă femeile tinere par mai puțin expuse discriminării decât femeile în general, cele cu copii sunt caracterizate de un risc superior de tratament diferențiat la angajare.

Grafic 58. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)



Distribuția răspunsurilor după sexul subiecților și grupa de vârstă arată că bărbații tineri se consideră discriminați la angajare. Astfel, dintre subiecții de sex masculin cu vârsta sub 25 de ani care cred că există tratament diferențiat, cei mai mulți consideră că angajatorii aleg mai degrabă femei tinere decât bărbați tineri cu același nivel de calificare. De cealaltă parte, respondenții de sex feminin din aceeași grupă de vârstă care percep existența unor acte de discriminare se distribuie echilibrat între cele două direcții de discriminare. Este dificil de evaluat în ce măsură percepțiile bărbaților tineri reflectă realitatea. Totuși, luând în considerare și răspunsurile femeilor tinere, trebuie să constatăm că discriminarea de gen pare a avea o incidență mai scăzută la tineri decât la alte grupe de vârstă și că afectează atât femeile, cât și bărbații. Situațiile în care femeile tinere sunt favorizate pot fi explicate de dezvoltarea semnificativă a sectorului serviciilor care determină un necesar important de forță de muncă pentru lucrul cu publicul/clientii/beneficiarii.

După cum am mai spus, femeile cu copii sunt tratate diferit, la angajare, față de femeile tinere. De fapt, categoria femeilor tinere este asociată cu caracteristici de genul: fără obligații familiale, disponibilitate la program prelungit, disponibilitate la deplasări în interes de serviciu și, nu în ultimul rând, atractivitate. Aceste elemente, în cazul în care ele sunt

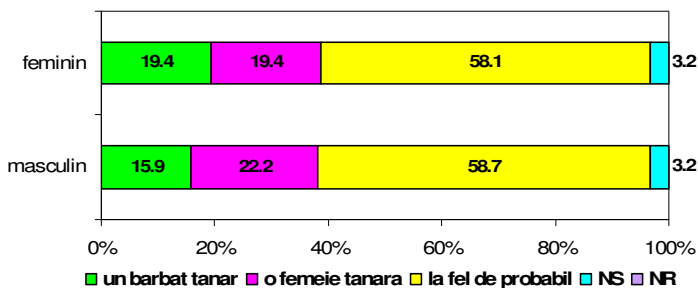
valorizate de angajatori, determină defavorizarea femeilor cu copii. Distribuția răspunsurilor după sexul și statul parental al respondenților indică faptul că percepția discriminării femeilor cu copii este mai răspândită în rândul subiecților care au copii. Așadar, se poate spune că statutul parental adâncește discriminarea de gen în România.

Tabel 11. Discriminare multiplă la angajare. Intersecția genului cu vârsta și a genului cu statutul parental

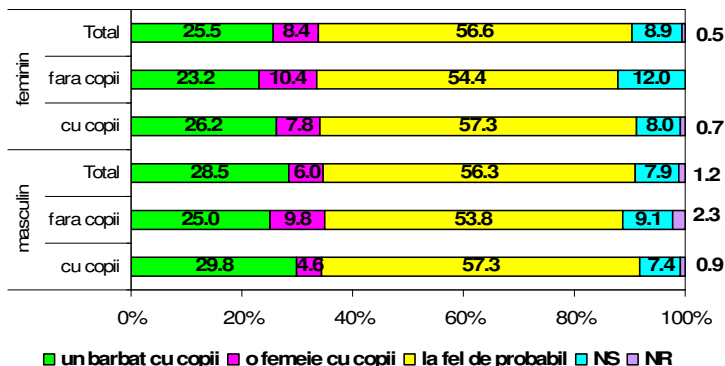
Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?... , (%)

...un bărbat	35,2	...un bărbat tânăr	21,2	...un bărbat cu copii	26,9
...o femeie	11,7	...o femeie tânără	15,0	...o femeie cu copii	7,3
...la fel de probabil	47,2	...la fel de probabil	58,9	...la fel de probabil	56,5
...NȘ	4,9	...NS	4,3	...NS	8,4
...NR	1,1	...NR	0,7	...NR	0,9

Grafic 59. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta de până în 25 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)

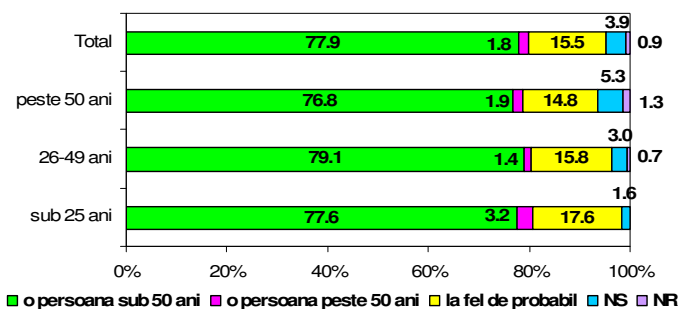


Grafic 60. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?, (%)



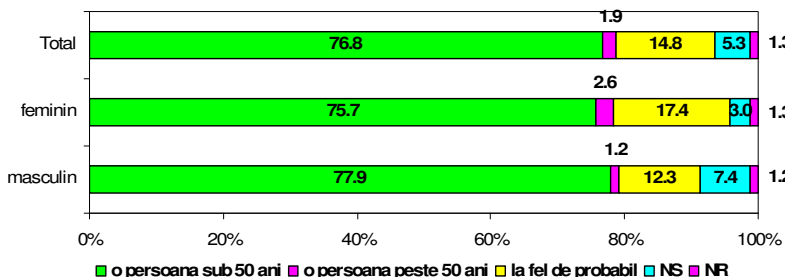
Așa cum am văzut, vârsta înaintată se numără printre cele mai frecvente criterii de discriminare la angajare. Mai mult de trei sferturi dintre respondenți consideră că există tratament diferențiat al vârstnicilor în sensul defavorizării lor. Analizând distribuția răspunsurilor pe grupe de vârstă, se constată scăderea ponderii respondenților care cred că nu există discriminare de vârstă la angajare odată cu creșterea în vârstă. Concomitent, se înregistrează creșterea ratei răspunsurilor de „nu știu” care semnifică o stare de pasivitate în legătură cu subiectul ce îi caracterizează, de fapt, pe acei respondenți care sunt inactivi din punct de vedere economic. Pentru că nu au acces la anumite locuri de muncă din cauza lipsei lor de experiență, respondenții tineri consideră că vârstnicii sunt favorizați în pondere mai mare decât celelalte grupe de vârstă. Totuși, proporția celor care sunt de părere că lucrătorii vârstnici sunt discriminați la angajare este foarte mare, indiferent de vârsta subiecților.

Grafic 61. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?, (%)



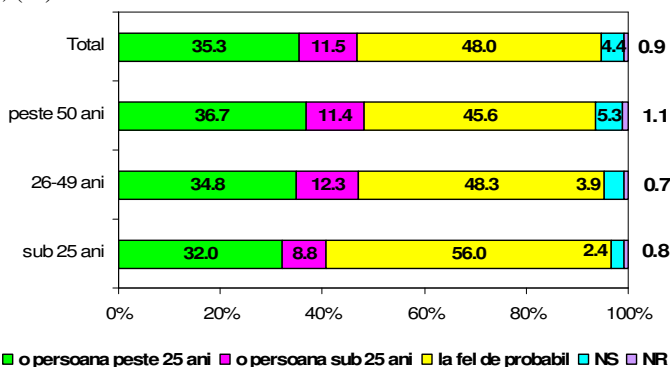
Distribuția răspunsurilor respondenților vârstnici, pe sexe, cu privire la discriminarea percepută a vârstnicilor la angajare ne ajută să cercetăm specificul intersecției dintre vârstă și gen. Se constată că diferențele înregistrate între sexe sunt relativ mici, însă ele pun în evidență faptul că bărbații vârstnici se consideră mai defavorizați decât femeile din aceeași categorie de vârstă. De altfel, bărbații activează mai mult în sectoare economice unde necesarul de muncă fizică în condiții de muncă dificile este mai mare, fiind cunoscut faptul că vârsta erodează potențialul de muncă fizică. Femeile sunt majoritare în domenii în care înaintarea în vârstă nu are implicații la fel de importante la nivelul capacității de muncă. În consecință, bărbații vârstnici se percep mai discriminați pe criteriul vârstei decât sunt femeile la angajare. Din acest motiv, bărbații vârstnici pot fi considerați un grup cu risc de discriminare multiplă.

Grafic 62. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta peste 50 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



De cealaltă parte, discriminarea tinerilor la angajare este percepută de aproximativ jumătate dintre subiecți. Dintre aceștia, cei mai mulți sunt de părere că tinerii sunt defavorizați în favoarea persoanelor cu vârsta peste 25 de ani. Analizând distribuția răspunsurilor subiecților pe grupe de vârstă, se constată că percepția discriminării tinerilor este prezentă în mai mică măsură la subiecții cu vârsta sub 25 de ani. De altfel, la celelalte grupe de vârstă crește atât ponderea subiecților care percep defavorizarea tinerilor, cât și a celor ce percep favorizarea lor. În consecință, se poate trage concluzia că tinerii sunt, mai degrabă, discriminați negativ la angajare, însă incidența acestor situații nu este la fel de mare ca în cazul vârstnicilor.

Grafic 63. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?, (%)

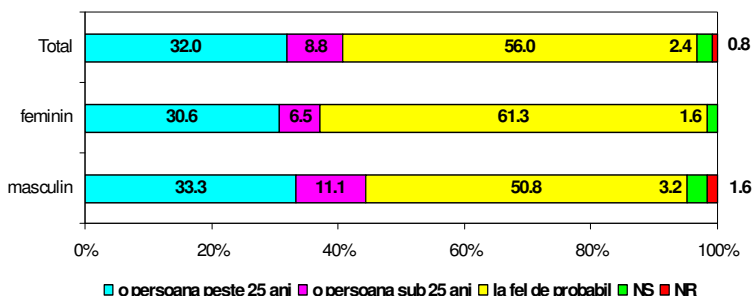


Analizând răspunsurile subiecților cu vârsta până în 25 de ani, pe sexe, se constată că bărbații se percep mai expuși discriminării pe criteriul vârstei decât femeile. Așadar, la intersecția celor două dimensiuni, bărbații tineri se simt mai discriminați pe criteriu de gen decât femeile de aceeași vârstă, precum și pe criteriu de vârstă. Așadar, se poate trage concluzia că bărbații tineri se constituie într-o categorie defavorizată la angajare, cu referire specială la sectorul serviciilor unde ponderea lucrătorilor tineri este mai mare și unde sunt preferate femeile.

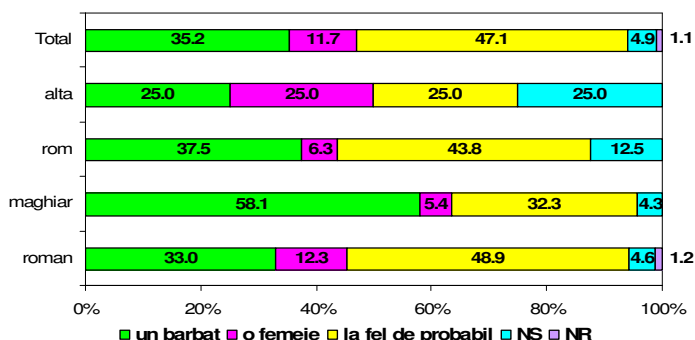
“De regulă pe piața muncii, anunșurile de muncă fac discriminare de gen și de vârstă, fiind frecvent combinate cu criteriul de etnie” (respondent cheie - studiu de caz București)

Intersecția dintre gen și etnie arată că apartenența la alte etnii crește riscul discriminării de gen. Femeile minoritare din punct de vedere etnic se găsesc în poziții mai vulnerabile decât restul femeilor ceea ce face ca ele să reprezinte categorii cu risc de discriminare multiplă la angajare.

Grafic 64. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta sub 25 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)

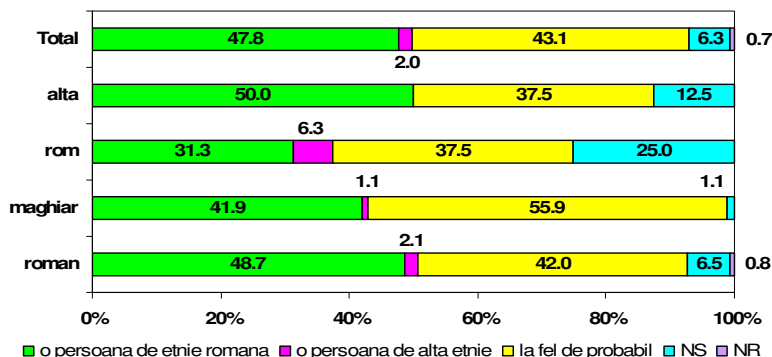


Grafic 65. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)

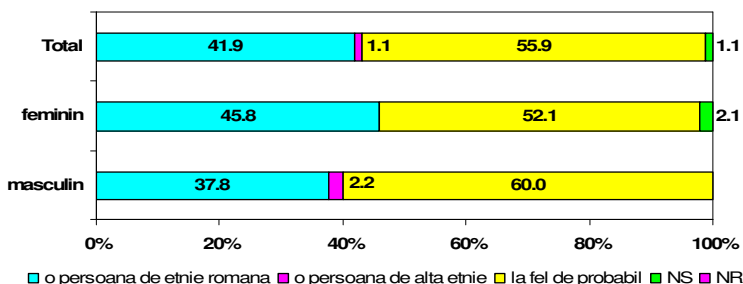


De altfel, discriminarea persoanelor de altă etnie la angajare este percepută de aproximativ jumătate dintre respondenți care consideră că aceștia sunt defavorizați la angajare în raport cu etnicii majoritari. Subiecții de etnie maghiară menționează existența discriminării etnice în pondere mai mică decât românii, ceea ce arată că există discriminare etnică orientată împotriva maghiarilor, însă incidența ei este mai scăzută decât cea percepută la nivelul populației. Totuși, 42% dintre maghiari percep existența unui tratament diferențiat la angajare. Respondenții romi se remarcă prin ponderea mare a răspunsurilor „nu știu” ce arată o anumită incapacitate de a evalua astfel de situații. Așadar, se poate spune că există cazuri de discriminare etnică la angajare, iar etnicii maghiari sunt discriminați la angajare în măsură mai mică decât persoanele de altă etnie. Acest rezultat se corelează cu faptul că distanța socială față de maghiari este cea mai redusă, comparativ cu celelalte grupuri etnice.

Grafic 66. Distribuția răspunsurilor subiecților de diferite etnii la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Grafic 67. Distribuția răspunsurilor subiecților de etnie maghiară, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)

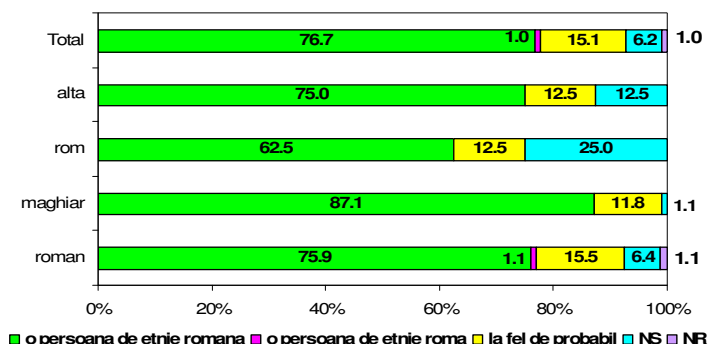


Analizând răspunsurile subiecților de etnie maghiară, pe sexe, se constată că nivelul perceput al discriminării etnice la angajare este mai mare în rândul femeilor care par a fi mai expuse acestui fenomen. Aceste rezultate confirmă concluzia conform căreia femeile minoritare din punct de vedere etnic sunt mai vulnerabile în fața actelor de discriminare la angajare.

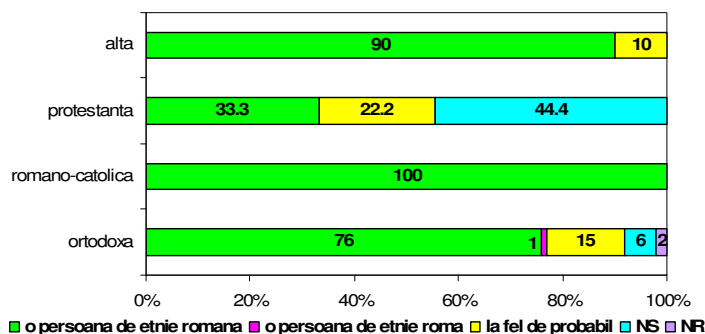
Discriminarea romilor la angajare este percepută de mai bine de trei sferturi dintre subiecți. Romii sunt, în continuare, caracterizați de o rată mare a răspunsurilor de „nu știu” ce semnifică, de fapt, slaba conștientizare a fenomenului discriminării și a efectelor sale. De altfel, celelalte grupuri minoritare percep discriminarea romilor la angajare în proporție mai mare decât populația majoritară, semn că sunt mai sensibile la statutul de minoritar și la implicațiile sale. Distribuția răspunsurilor subiecților romi pe sexe nu pune, în mod direct, în evidență un grad de vulnerabilitate în fața discriminării la angajare mai ridicat în cazul femeilor pentru că ele coagulează o pondere mult mai mare a răspunsurilor „nu știu”. De fapt, pe fondul unui model puternic tradițional, femeile rome nu sunt caracterizate de un comportament activ de căutare a unui loc de muncă ceea ce face ca ele să nu fie conștiente și/sau expuse, în aceeași măsură, actelor de discriminare la angajare.

Intersecția dintre etnie și religie pune în evidență vulnerabilitatea mai mare a grupului romilor musulmani în fața discriminării la angajare. Romii cu religie majoritară se percep discriminați în proporție de peste 75%, în vreme ce romii romano-catolici și cei cu alte religii care sunt, în principal, musulmani se consideră chiar mai expuși discriminării la angajare. Mai trebuie remarcat că romii protestanți sunt caracterizați de un risc mai redus de discriminare grație mecanismelor de suport existente la nivelul comunității religioase.

Grafic 68. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)



Grafic 69. Distribuția răspunsurilor subiecților de etnie roma și de diferite religii la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)

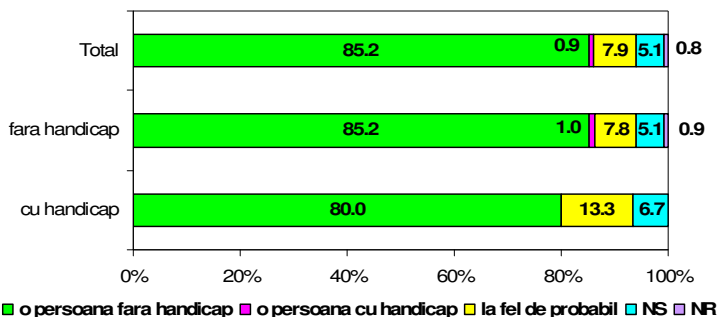


De altfel, discriminarea pe criterii religioase este percepută de o pondere mică de respondenți ceea ce arată o incidență redusă a sa, cel puțin cu privire la categoriile religioase care nu sunt asociate cu un stereotip negativ puternic așa cum sunt practicanții Yoga și martorii lui Iehova. Totuși, la intersecția apartenenței religioase cu etnia roma se conturează două grupuri cu nivel mai ridicat de vulnerabilitate: romii musulmani sau romii turco-tătari, respectiv romii romano-catolici sau romii maghiari. Aceste sub-categorii nu sunt asumate/integrate de comunitatea etnicilor turco-tătari, nici de cea a maghiarilor fiind expuși marginalizării și tratamentului diferențiat în mai mare măsură.

Handicapul/dizabilitatea se dovedește a fi cel mai important criteriu de discriminare la angajare. Ponderea celor care percep discriminarea persoanelor cu dizabilități la angajare este ușor mai mare în rândul persoanelor fără dizabilități decât în rândul celor cu dizabilități ceea ce arată o anumită deschidere și sensibilizare a populației majoritare față de această problematică. Oricum, persoanele cu dizabilități „reclamă” acest fenomen în proporție de 80%, constituindu-se în categoria cea mai discriminată la angajare.

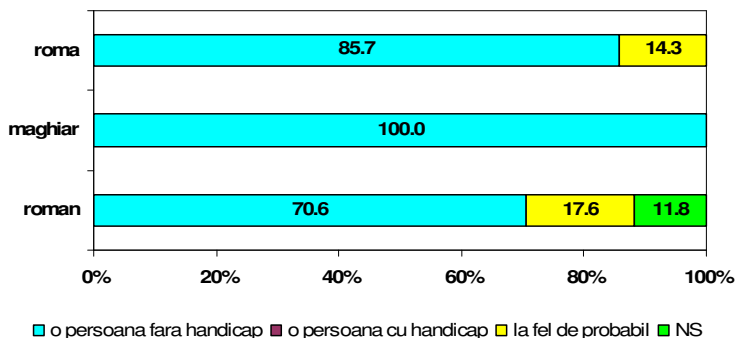
Distribuția răspunsurilor subiecților cu dizabilități, după etnie, pune în evidență nivelul mai ridicat de vulnerabilitate a persoanelor cu dizabilități care sunt minoritare etnic în fața actelor de discriminare. Așadar, intersectarea handicapului cu etnia determină adâncirea gradului de defavorizare a persoanelor cu dizabilități.

Grafic 70. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)



“Aș putea spune că atunci când o persoană cu dizabilități merge la un interviu, dacă la același interviu vin persoane sănătoase, din start persoana cu handicap, indiferent de ce handicap ar avea, pleacă cu un dezavantaj. Chiar dacă vorbim de un job pe care persoana cu handicap îl poate realiza în aceleași condiții, dacă la același job merge o persoană fără handicap și una cu handicap, cel cu dizabilități nu are nici o șansă. Asta și pentru că există mentalitatea asta în România să fie angajat cineva care e bun la toate” (respondent cheie - studiu de caz Timiș)

Grafic 71. Distribuția răspunsurilor subiecților cu dizabilități și de diferite religii la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)

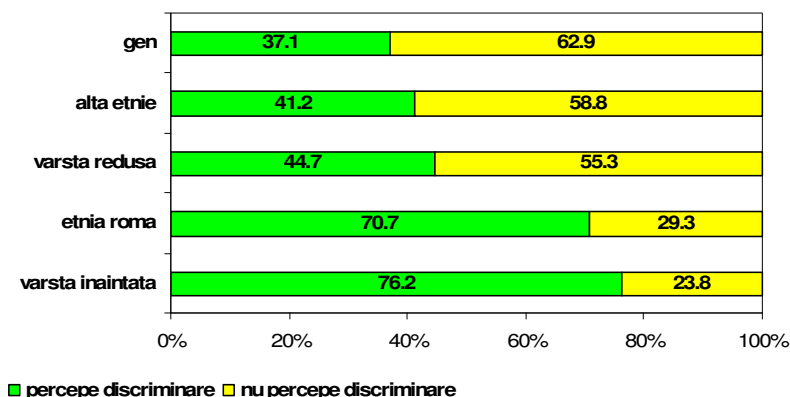


Discriminare percepută la locul de muncă

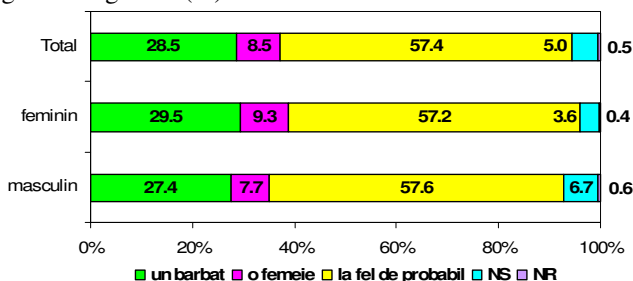
Percepțiile indivizilor privind incidența discriminării la locul de muncă pun în evidență faptul că cei mai defavorizați la promovare sau în accesul la formare profesională sunt vârstnicii și etnicii romi. Peste 70% dintre subiecți percep existența actelor de discriminare la locul de

muncă îndreptate împotriva acestora, în vreme ce vârsta redusă, apartenența la altă etnie și genul sunt considerate criterii de discriminare la locul de muncă de aproximativ 40% dintre respondenți.

Grafic 72. Percepțiile indivizilor cu privire la existența discriminării la locul de muncă, pe criterii de discriminare (%)



Grafic 73. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)



De fapt, discriminarea de gen la locul de muncă este percepută de aproximativ 37% dintre respondenți, majoritatea dintre ei considerând că bărbații sunt favorizați la promovare și în accesul la formare profesională. Femeile percep existența discriminării de gen în proporție ușor mai mare decât bărbații, însă diferența nu este semnificativă. Mai trebuie remarcat că femeile sunt mai discriminate în raport cu promovarea și accesul la formare profesională decât sunt la angajare. După cum se știe, perioada regimului comunist a condus la atragerea masivă a femeilor pe piața muncii, fenomen ce nu a fost asociat și cu remodelarea rolurilor de gen, respectiv cu redistribuirea sarcinilor familiale. În consecință, femeile nu au la fel de mult timp și efort de

investit în viața profesională, ceea ce explică parte din incidența percepută mai mare a discriminării femeilor la locul de muncă față de cea la angajare.

Intersectarea genului cu statutul parental aduce în lumină defavorizarea la locul de muncă a femeilor cu copii care, deși este slab conștientizată, arată că existența „obligațiilor familiale” determină discriminarea femeilor la locul de muncă.

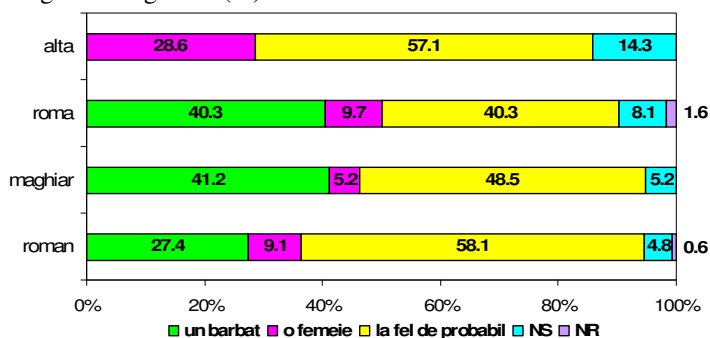
Tabel 12. Discriminare percepută la locul de muncă. Intersecția genului cu statutul parental

Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau pentru formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și cu aceleași performanțe, pe cine ar alege mai degrabă?..., (%)

...un bărbat	29,6	...un bărbat cu copii	26,6
...o femeie	8,9	...o femeie cu copii	4,7
...la fel de probabil	55,6	...la fel de probabil	60,0
...NȘ	5,2	...NS	8,0
...NR	0,7	...NR	0,8

Distribuția răspunsurilor după etnia subiecților arată că statutul de minoritar etnic adâncește riscul discriminării de gen, mai ales pentru femeile maghiare, nu numai la angajare, ci și în privința promovării și a accesului la formare profesională.

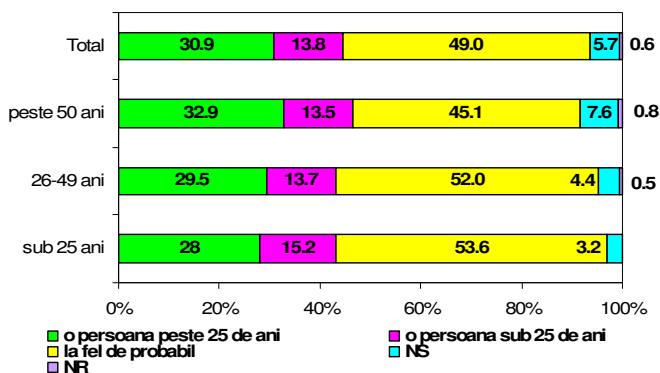
Grafic 74. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)



Discriminarea tinerilor la locul de muncă este percepută de aproape jumătate dintre respondenți. Diferențele apărute pe grupe de vârstă nu sunt foarte mari, însă ele pun în evidență faptul că tinerii nu se percep la fel de discriminați precum îi văd ceilalți. Totuși, indiferent de vârstă, aproximativ 30% dintre respondenți consideră că tinerii sunt

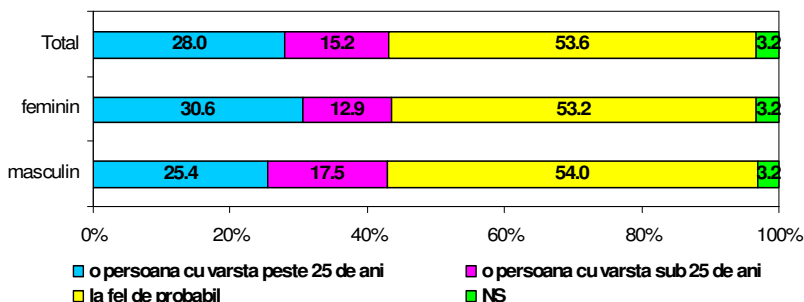
discriminați în situații de promovare și acces la formare profesională în favoarea persoanelor cu vârstă mai ridicată.

Grafic 75. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)



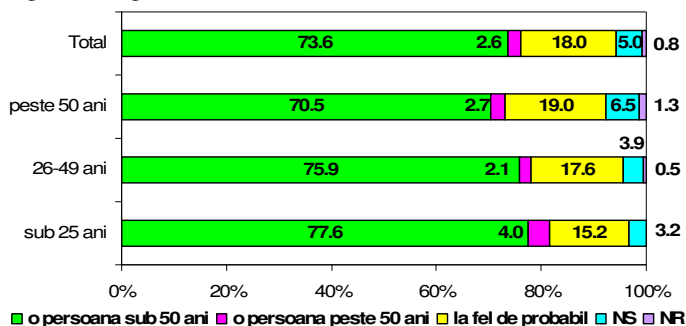
Analizând distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta sub 25 de ani în funcție de sexul acestora, se constată faptul că femeile tinere se percep ca fiind mai dezavantajate pe criteriul vârstei decât bărbații tineri. Dacă la angajare, rezultatele indică defavorizarea bărbaților tineri, la locul de muncă femeile tinere sunt mai discriminate. Așadar, genul și vârsta se intersectează generând forme specifice de defavorizare ce afectează diferitele subgrupuri.

Grafic 76. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta sub 25 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Așa cum am mai spus, discriminarea vârstnicilor la locul de muncă este cel mai puternic percepută. Aproape trei sferturi din populația investigată consideră că persoanele cu vârsta peste 50 de ani sunt defavorizate în favoarea celor mai tineri la promovare sau în privința accesului la programe de formare profesională. Această percepție este mai răspândită în rândul tinerilor și a populației de vârstă adultă. Vârstnicii „reclamă” existența unor acte de discriminare care îi afectează la locul de muncă în proporție de aproximativ 70%.

Grafic 77. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)

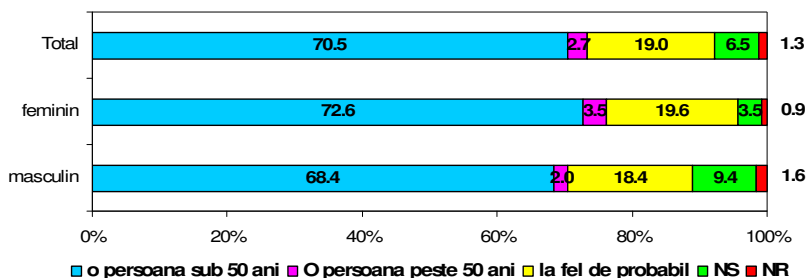


Răspunsurile subiecților cu vârsta peste 50 de ani, în dimensiune de gen, pun în evidență faptul că femeile vârstnice sunt asociate cu un risc mai mare de discriminare de vârstă decât bărbații. În consecință, la intersecția dintre vârstă și gen, atât femeile tinere, cât și femeile vârstnice sunt mai discriminate la locul de muncă decât bărbații din aceleași categorii de vârstă. De cealaltă parte, bărbații tineri și cei vârstnici au risc mai mare de discriminare la angajare.

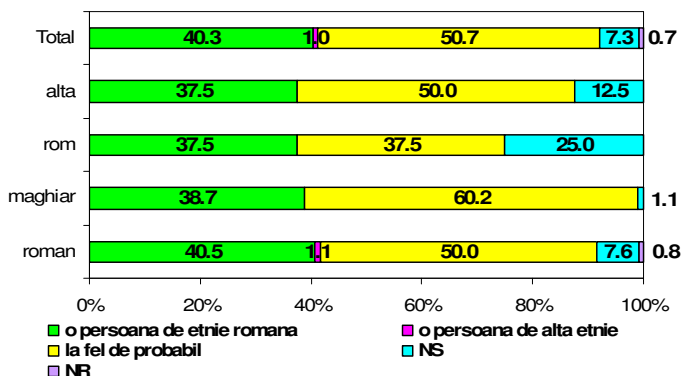
„La vârsta de 48 de ani am fost disponibilizată, deși din punct de vedere profesional eram apreciată la serviciu. Am fost pusă pe listele cu disponibilizați pentru că nu eram întreținător de familie – eram căsătorită și nu aveam copii minori întreținere. În plus, nu mai aveam mult și mă puteam pensiona anticipat și, deci scăpam de șomaj. Am fost disponibilizată în locul altei persoane cu probleme. Am fost nedreptățită de șeful meu direct de atunci. El a întocmit listele cu disponibilizați. S-a consultat și cu liderul de sindicat care îi proteja pe cei cu situație socială dificilă. Cunosc mai multe cazuri de genul meu. Selecția se făcea ținând cont și de criterii profesionale și de utilitatea posturilor, dar aveau prioritatea persoanele cu situație familială deosebită. După câteva luni, cei de la întreprindere m-au chemat înapoi pentru că își dăduseră seama că aveau nevoie de mine și că le rămăsese munca neacoperită. După ce au restructurat activitatea, m-au reangajat la vechiul meu loc de muncă.” (Virginia, 56 de ani, victima a discriminării multiple – studiu de caz București)

“Femeile roma reprezintă un subgrup care poate constitui subiectul unor discriminări multiple dacă luăm criteriul de gen și de apartenență etnică. În general, criteriul care apare cel mai frecvent la discriminarea multiplă este cel de gen, iar cuplul de criterii care apare cel mai frecvent în practică, mai ales în raporturile de muncă, include genul și vârsta.” (respondent cheie - studiu de caz București)

Grafic 78. Distribuția răspunsurilor subiecților cu vârsta peste 50 de ani, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Grafic 79. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)

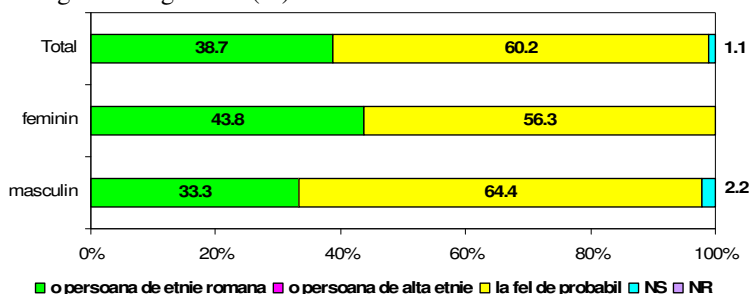


Aproximativ 40% dintre respondenți percep existența actelor de discriminare etnică în accesul la promovare și formare profesională. Patern-ul de distribuție a rezultatelor după etnia respondenților este asemănător cu cel înregistrat pentru discriminarea percepută la angajare, cu mențiunea că în cazul discriminării la locul de muncă, ponderea subiecților care percep existența discriminării este mai mare. În consecință, discriminarea persoanelor de altă etnie este mai accentuată în privința accesului la promovare și formare profesională, decât în cea a accesului la un loc de muncă. Mai mult decât atât, percepția

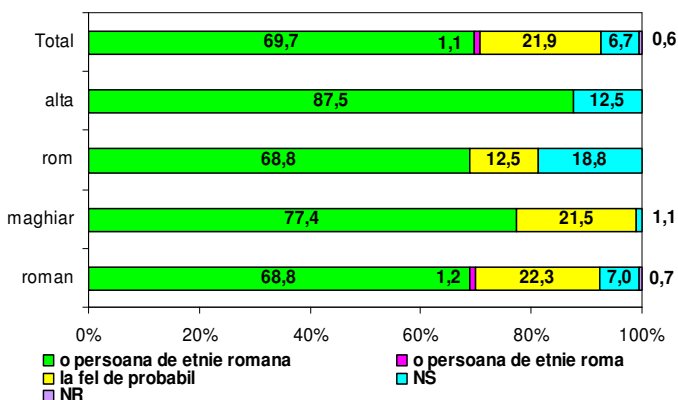
discriminării etnice la locul de muncă variază mai puțin în raport cu etnia subiecților decât variază discriminarea percepută la angajare ceea ce arată un nivel mai ridicat de conștientizare la nivelul populației majoritare.

Mai mult decât atât, la intersecția dintre gen și etnie, se identifică sub-grupul femeilor maghiare care percep discriminarea etnică la locul de muncă în pondere mai mare decât bărbații cu aceeași identitate etnică. Acest fapt confirmă vulnerabilitatea mai ridicată a femeilor de altă etnie decât cea majoritară, comparativ cu bărbații din același grup etnic.

Grafic 80. Distribuția răspunsurilor etnicilor maghiari, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



Grafic 81. Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă? (%)

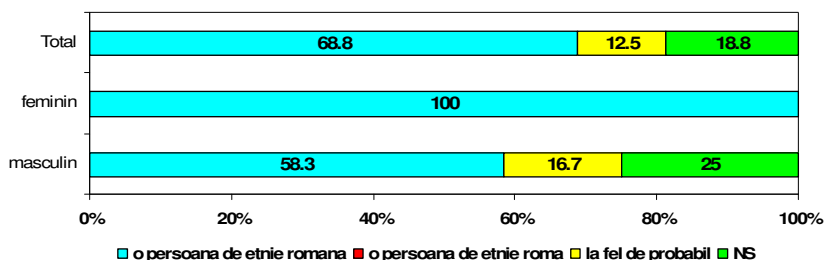


Discriminarea etnică îndreptată împotriva romilor este mai accentuată față de cea orientată împotriva persoanelor de alte etnii, ceea ce

corelează cu existența unui stereotip negativ mult mai puternic asociat etnicilor romi. Se remarcă faptul că etnicii romi sunt caracterizați, din nou, de cea mai mare pondere de răspunsuri „nu știu”, în vreme ce subiecții de etnie maghiară înregistrează cele mai puține astfel de răspunsuri. Putem considera că această discrepanță reprezintă o măsură a diferenței de informare și conștientizare între cele două grupuri minoritare cu privire la problematica discriminării.

Analizând distribuția răspunsurilor etnicilor romi, pe sexe, se constată o percepție a discriminării etnice mai accentuată în rândul femeilor rome comparativ cu bărbații. Așadar, la intersecția dintre gen și etnie, femeile rome se desprind ca o categorie cu risc major de discriminare în majoritatea sferelor vieții sociale.

Grafic 82. Distribuția răspunsurilor subiecților de etnie roma, femei și bărbați, la întrebarea „Dacă un patron ar trebui să aleagă pentru promovare sau formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și calificare, pe cine ar alege mai degrabă?” (%)



4.2.6. Câteva concluzii

Pornind de la ideea că percepțiile indivizilor sunt modelate de experiențele personale și de cele ale membrilor grupului lor de referință, considerăm că discriminarea percepută poate reprezenta un proxy important al incidenței actelor de discriminare în spațiul social românesc. Analizarea acestor percepții la intersecția mai multor criterii de discriminare ne oferă posibilitatea identificării unor sub-grupuri sociale cu risc crescut de discriminare și care, cel mai frecvent, se asociază cu forme specifice de discriminare puțin vizibile prin abordarea unidimensională a fenomenului discriminării.

Astfel, în locurile publice, dar și în privința accesului la serviciile publice (educație, servicii de sănătate și în relația cu autoritățile locale) categoriile cele mai vulnerabile la discriminare sunt reprezentate de femeile roma, femeile vârstnice și femeile sărace. Dintre acestea,

discriminarea din spitale și policlinici este cea mai puternic percepută de subiecții investigați.

Referitor la piața muncii, se identifică multiple sub-grupuri sociale vulnerabile în fața actelor de discriminare. Astfel, la intersecția dintre vârstă și gen, putem formula următoarele concluzii: bărbații tineri și bărbații vârstnici sunt mai expuși decât femeile discriminării la angajare, în vreme ce femeile tinere și femeile vârstnice au risc mai mare de discriminare la locul de muncă, respectiv la promovare și acces la formare profesională. Trebuie remarcată și categoria femeilor cu copii care suferă forme specifice de discriminare, atât la angajare, cât și la locul de muncă, forme încă puțin conștientizate în rândul respondenților. De asemenea, la intersecția genului cu etnia, se constată că femeile care au altă etnie decât populația majoritară sunt caracterizate de un risc mai crescut de discriminare pe piața muncii comparativ cu bărbații din același grup etnic sau cu femeile în general. Mai trebuie spus că intersecția identității roma cu majoritatea dimensiunilor analizate conduce la creșterea semnificativă a riscului de discriminare.

“După ce convingeam cu greu angajatorul să angajeze o persoană cu dizabilități, mergeam la locul de muncă...dar când vedea că e de etnie romă spunea: “fără Țigani”. (respondent cheie - studiu de caz Timiș)

De asemenea, există o legătură directă între incidența percepută a discriminării pe diferitele criterii și percepția situației de defavorizare în care se află anumite grupuri. Dincolo de faptul că reprezintă o validare a rezultatelor, acest fapt pune în evidență o bună capacitate a indivizilor de a înțelege poziția vulnerabilă a membrilor grupurilor defavorizate în fața actelor de discriminare, precum și implicațiile acestor acte asupra bunăstării individuale.

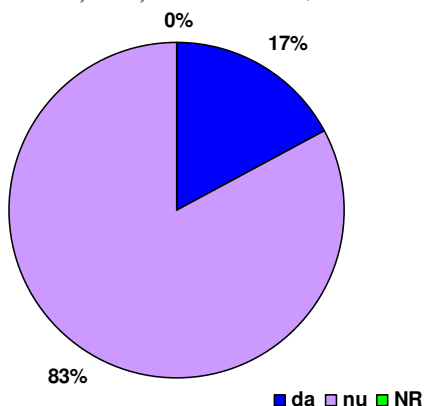
4.3. Discriminare subiectivă

Discriminarea subiectivă constă în atribuirea de către subiecți a existenței unui act de discriminare la baza/originea unei experiențe frustrante. Discriminarea subiectivă ține exclusiv de reprezentările indivizilor, de ceea ce consideră ei a fi preferențial sau diferențiat, de felul în care ei percep și își reprezintă motivațiile și interesele celorlalți. Pe de altă parte nu trebuie să uităm că ține de mecanismele noastre de protecție să atribuim eșecuri ale noastre tratamentului diferențiat și inechitabil al altor persoane și nu lipsei noastre de cunoștințe, competențe sau abilități. Totuși, percepția indivizilor asupra situațiilor în

care simt că au fost discriminați este o măsură utilizată fie ca proxy a discriminării, alături de discriminarea percepută, fie ca măsură a gradului de conștientizare a discriminării indirecte în domenii în care aceasta e mai probabil să se întâmple. De exemplu, probabilitatea ca angajatorii să recunoască la un interviu că nu vor să angajeze un anume candidat pentru ca este de fapt femeie tânără, căsătorită dar fără copii este foarte redusă, invocând mult mai probabil criterii care țin de vechimea, de experiența în muncă sau de caracteristicile activității ce urmează a fi prestate.

16.9% din populația investigată reclamă incidența unor tratamente diferențiate, discriminatorii în ultimii 3 ani. Comparativ cu rezultatele Studiului realizat de Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS la comanda CNCD în 2005 „Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare”, ponderea celor care reclamă acte de discriminare crește de la 9% în 2005 la 16.9% în 2007¹⁹. Ținând cont de diferențele de operaționalizare, totuși diferența este semnificativă și conduce la concluzia creșterii gradului de conștientizare în rândul populației a incidenței comportamentelor cu conținut discriminativ.

Grafic 83. În ultimii 3 ani v-ați simțit tratată diferit, discriminată? (%)



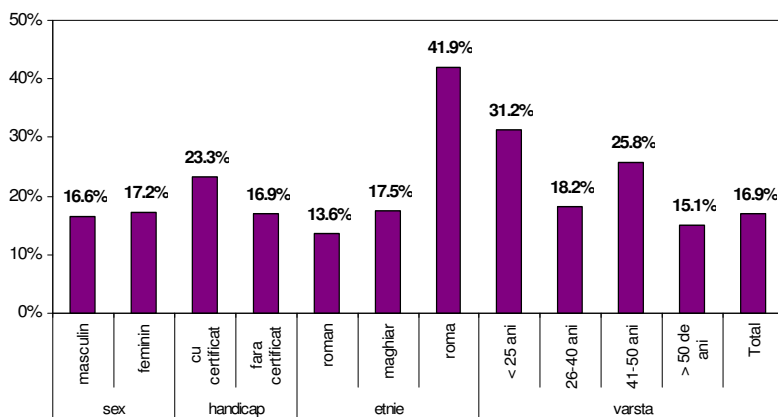
Cine sunt cei care se percep discriminați sau tratați diferențiat și care sunt motivele pentru care cred ei că au fost prejudiciați? Nu se poate spune însă că femeile se simt în mai mare măsură discriminate decât bărbații, ceea ce contrazice aparent multiplele teoretizări făcute pe seama discriminării femeilor. Fără doar și poate există și forme de

¹⁹ Variabila este operaționalizată diferit, în sondajul CURS se reclamă memoria indivizilor cu privire la experiențe de discriminare și/sau tratament diferențiat în ultimii 2 ani, pe când în ancheta noastră se reclamă memoria ultimilor 3 ani.

discriminare specifice bărbaților, forme aflate la intersecția altor criterii de discriminare (i.e. vârstă, etnie, handicap, etc.) și care determină în fond diferențe ne semnificative între ponderea femeilor și bărbaților care se percep discriminați. Incidența actelor de discriminare, așa cum au fost ele percepute de indivizi, este mai mare fără doar și poate în rândul persoanelor care dețin „certificat de handicap” comparativ cu cei care sunt considerați în deplinătatea abilităților fizice și psihice.

Incidența discriminării subiective crește însă semnificativ în rândul populației de etnie roma, unde cca. 42% din indivizii aflați în eșantion declară că au fost în ultimii 3 ani victime ale discriminării sau tratamentului diferențiat. La mare distanță, pe locul secund se află persoanele de etnie maghiară (17,5%). Distribuția pe vârste a răspunsurilor indivizilor reliefează diferențele semnificative între grupele de vârstă definite de autoare. Am ales să avem ca și categorii distinctă grupa de vârstă 26-40 de ani, perioadă în care este cel mai probabil ca atât femeile, cât și bărbații să aibă în îngrijire copii minori. Așa cum am văzut, grupul femeilor cu copii se desprinde ca un grup de risc, la nivelul căruia există percepția unei discriminări mai accentuate. 31.2% din respondenții cu vârste sub 25 de ani consideră că au fost victimele tratamentului diferențiat/discriminării în ultimii 3 ani, iar alături de această grupă de risc, tot cu cote ridicate ale incidenței discriminării subiective, se află persoanele cu vârste între 41-50 de ani.

Grafic 84. În ultimii 3 ani v-ați simțit tratată diferit, discriminată? (%)

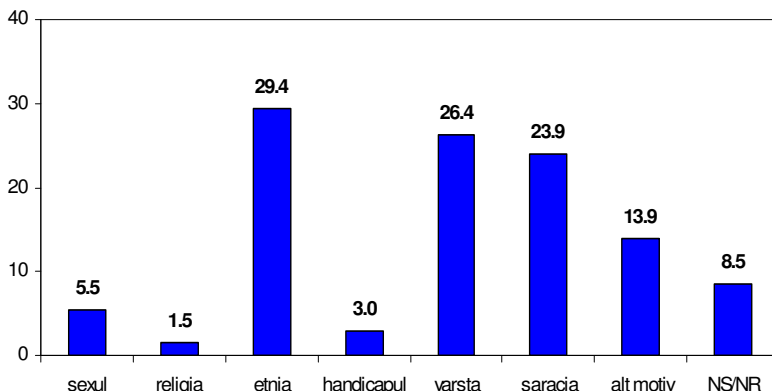


Notă: restul până la 100% reprezintă ponderea răspunsului „nu” în categoria respectivă

Etnia, vârsta și sărăcia conduc în rândul motivelor/criteriilor pe baza cărora persoanele s-au perceput discriminate. Deosebit de important

pentru problematica analizată este faptul că 10,9% din cei care s-au perceput în cel puțin o situație de tratament diferențiat/discriminare în ultimii 3 ani conștientizează chiar două criterii ca bază a discriminării/tratamentului la care au fost supuși. Dominant însă ca cel de al doilea criteriu în rândul celor care conștientizează două sau mai multe criterii de discriminare este „categoria socială” operaționalizată în studiul nostru ca „sărăcie”. Mai mult decât atât, discriminarea multiplă, așa cum este ea percepută de indivizii în cauză s-a realizat fie la intersecția între etnie și sărăcie, fie la intersecția între vârstă și sărăcie.

Grafic 85. Care au fost motivele pentru care v-ați simțit discriminat(ă) (%)



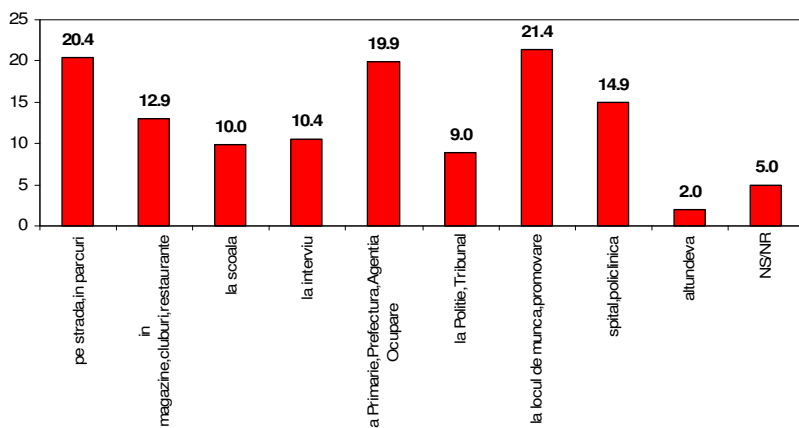
Experiențele de discriminare percepute și/sau conștientizate de indivizi vin să completeze, să întărească și să nuanțeze rezultatele capitolului dedicat discriminării percepute. Astfel, este mult mai probabil ca indivizii să se simtă discriminați în spațiile publice (pe stradă, în parcuri, în magazine, cluburi și restaurante), în relația cu autoritățile locale (primărie, prefectură, organisme descentralizate ale ANOFM și CNPAS, poliție, prefectură) și la locul de muncă. O minoritate a respondenților noștri s-au simțit tratați diferit la angajare, la spitale și policlinici sau la școală. Acesta nu este neapărat o măsură a incidenței discriminării, așa cum am mai spus, ci mai degrabă a gradului de conștientizare a anumitor forme de discriminare, fie directe, fie indirecte.

“Se căuta o femeie de serviciu. Aveam o fată care ar fi putut să facă jobul acesta, chiar dacă avea handicap. Însă când am mers la discuții, ni s-a spus că, de fapt, condiția obligatorie este să aibă bacalaureatul. La ce ai nevoie de bacalaureat pentru a fi o femeie de serviciu...era clar un criteriu pus de ei tocmai pentru a reduce șansele celor care chiar au nevoie să beneficieze de această politică de șanse egale.” (respondent cheie - studiu de caz Timiș)

Analizând distribuția domeniilor în care respondenții s-au simțit discriminați în funcție de criteriul de bază declarat putem identifica forme ale discriminării (ne-am oprit doar la acele criterii percepute de discriminare pentru care am avut un număr minim de 30 de cazuri). Persoanele de etnie roma trăiesc cu precădere experiențele discriminării și tratamentului diferențiat în relația cu autoritățile locale (40,7%) și în spațiile publice (42,3%). În cele ce urmează vom vedea și formele pe care le-a luat efectiv acest tratament diferențiat, discriminatoriu.

Atunci când vorbim de vârstă ca și criteriu identificat de manifestare a unui comportament preferențial sau discriminatoriu, trebuie să avem în vedere atât vârstnicii, cât și tinerii. Astfel, persoanele în vârstă identifică acest criteriu drept bază a comportamentelor discriminatorii în raport cu accesul la serviciile de sănătate, pe când tinerii se simt în cea mai mare măsură defavorizați la angajare și la locul de muncă.

Grafic 86. Unde anume ați fost tratat diferit, discriminat? (%)



Persoanele care identifică drept criteriu de discriminare sărăcia trăiesc experiențe frustrante în accesul la serviciile de sănătate (46.4%), în spațiile publice (75%) și nu în ultimul rând în relația cu autoritățile și instituțiile locale (32.1%).

În ce a constat însă acest tratament diferențiat, discriminatoriu? În 61.2% din cazuri tratamentul diferențiat a însemnat în fapt violență verbală (jigniri, țipete, remarci, comentarii discriminatorii), în 34,8% într-o calitate mult redusă a serviciului primit – „nu am primit atenția cuvenită”, iar în 24.4% din cazuri indivizii au simțit că au fost prejudiciați de un drept care le revenea de fapt. Pentru a nuanța analiza

noastră și pentru a identifica forme de manifestare a discriminării vom analiza specificul tratamentului diferențiat, atât în funcție de criteriul perceput de discriminare, cât și în funcție de locul/domeniul în care s-a produs.

“Un băiat tânăr cu handicap, beneficiar de al nostru, a fost bătut într-o seară în oraș, a fost găsit într-o stare aproape de comă pe malul Begăi de către Poliția Comunitară și a fost dus la spitalul județean unde a fost catalogat ca boschetar și tratat ca atare. Adică nu s-a comunicat poliției că s-a găsit o persoană necunoscută acolo, mama îl căuta în disperare de zile întregi, deja erau anchete peste anchete, am dat toți declarații aici, s-a verificat ultima prezență la noi, când el era la terapie intensivă fără ca cineva din spitalul județean să facă vreo sesizare....Băiatul a murit după o lună și ceva de spitalizare, a fost găsit întâmplător de o vecină de-a mamei care-și vizita tatăl ce era și el la terapie intensivă, acea vecină a greșit salonul și l-a văzut pe băiatul nostru în pat și a sunat-o pe mama sa să o întrebe ce e cu fiul său și astfel, dintr-o pură întâmplare, și-a găsit băiatul care era cu febră foarte mare, făcuse pneumonie. Am trimis scrisori de protest la spital și mai sus dar până acum n-am primit răspuns. Întrebarea este ce se întâmplă dacă murea înainte ca această întâmplare să ne facă să-l găsim, adică ce făceau cu corpul lui. Un caz care s-a terminat tragic. Nu pot să spun dacă ar fi trăit sau ar fi murit, însă ca și procedură, ca și ușurință cu care s-a tratat: «Aaa, e al nimănui! ».” (respondent cheie - studiu de caz Timiș)

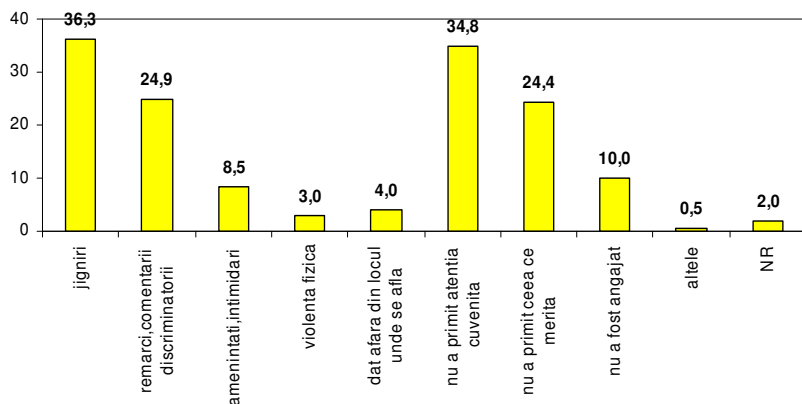
Astfel, persoanele care identifică etnia drept criteriu de discriminare califică drept tratament diferențiat violența verbală sub forma jignirilor în spațiul public și atât violența verbală, cât și calitatea scăzută a serviciilor primite în relația cu autoritățile și instituțiile locale. În rândul persoanelor vârstnice, tratamentul diferențiat a constatat în cea mai mare măsură în jigniri, remarci și comentarii discriminatorii, precum și în calitatea scăzută a serviciilor sănătate accesate. Tinerii însă conștientizează drept comportamente discriminatorii experiențele pe care le au a angajare, dar și la locul de muncă, prin neprimirea unor drepturi considerate meritate (ex. salarii, promovare, etc.).

“Au fost niște interviuri la Cernavodă, am depus cerere și m-au chemat la testul scris care era grilă. S-au afișat rezultatele și aveam procentaj 80% - ceilalți candidați erau un pic mai jos față de mine. Apoi m-au programat la interviu unde nu au fost întrebări axate pe meserie, ci despre viață în general. Doar un coleg singur a fost acceptat. De fapt cam vroiau bărbați, fără obligații și sub 30 de ani. Au intrat într-un ciclu de patru ani de instruire.” (Angela, 27 de ani, inginer, victimă a discriminării multiple - studiu de caz Constanța)

Intersectându-se în mare măsură cu etnia și cu vârsta înaintată, sărăcia conduce, așa cum percep subiecții situațiile pe care le trăiesc, în cea mai mare măsură la o calitate redusă a serviciilor prestate lor, calitate redusă asociată însă și cu violență verbală.

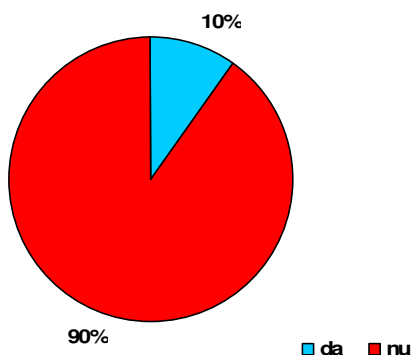
“În mare parte există și un limbaj și comportament discriminatoriu la adresa acestor categorii de persoane în diferite domenii: în special în cele de muncă, servicii de sănătate, servicii publice, dar aș remarca raportarea cetățenilor la aceste categorii de persoane printr-un comportament și un limbaj discriminator” (respondent cheie, studiu de caz București)

Grafic 87. Cum anume s-a manifestat tratamentul diferențiat?



Doar o minoritate de 10% a victimelor unui tratament perceput ca preferențial sau discriminatoriu s-au adresat autorităților competente pentru a cere ajutorul. Deși numărul de cazuri este foarte mic, totuși menționăm faptul că Poliția și Avocatul sunt autoritățile accesate cu precădere în cazul perceperii unui tratament diferențiat, discriminatoriu.

Grafic 88. V-ați adresat autorităților competente pentru a cere ajutorul? (%)

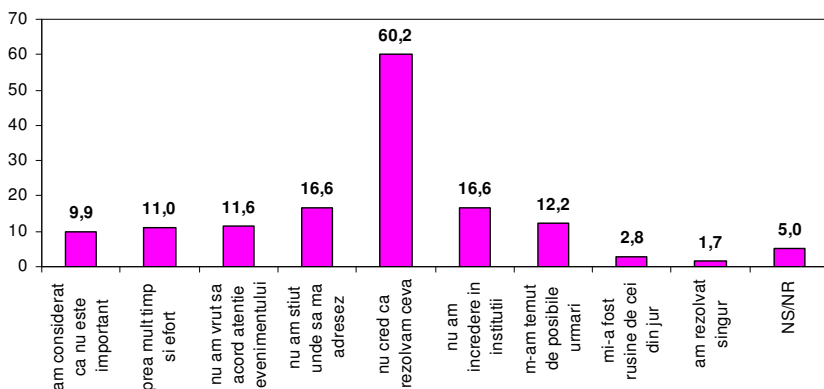


Cea mai mare parte a respondenților care nu s-au adresat unei autorități competente sunt cei descurajați, neîncrezători în eficiența mecanismelor legale și instituționale existente. Mai mult decât atât, tratamentul

diferențiat, discriminarea se produc de cele mai multe ori asupra unor persoane aflate în nevoie, iar dreptul acțiunii ulterioare în justiție pare mai degrabă costisitor ca timp, efort și resurse financiare.

M-am confruntat cu o situație de discriminare la angajare, astfel că, în cadrul interviului de angajare am fost întrebată direct și fără menajamente dacă și când am de gând să mă căsătoresc („aveți de gând să vă căsătoriți în curând?”) și dacă da, când am de gând să am un copil („plănuiți a avea un copil în viitorul apropiat?”). Acel moment a determinat o stare de disconfort psihic, m-am blocat și nu am putut reacționa imediat.. Consider că am fost discriminată pentru că eram femeie, pentru că exista posibilitatea de a avea copii (și în acest caz angajatorul ar fi fost afectat)... În situația în care mă aflu (căutarea unui loc de muncă) am încercat să maschez cât mai bine blocajul în care mă aruncase întrebarea și bineînțeles că răspunsul meu a fost cel dezirabil – respectiv că nu am de gând să mă căsătoresc în curând și nici să fac un copil. NU am apelat la nicio instituție și nu am căutat „să fac dreptate” deoarece eram mult prea presată de nevoia de a mă angaja, încât nu îmi permiteam să mă focalizez pe alte chestiuni. (Laura, 31 de ani, sociolog, victimă a discriminării multiple - studiu de caz București)

Grafic 89. De ce nu ați făcut nici un demers? (%)



“Referitor la locul de muncă a fost o situație... Am avut un șef căruia nu-i convenea când se angajează femeile... Ca femeie te solicita, te șicana mult; bărbaților le dădea ce aveau de făcut și îi lăsa în pace. Când ne-am angajat atunci eram două fete și un băiat. A pornit de la început pe ideea că n-au femeile ce căuta în meseria asta și a făcut tot posibilul ca să scape de noi. El ar fi vrut să vină o mulțime de ingineri tineri din care el să sorteze și să aleagă, dar din păcate au fost trei locuri și trei inși și n-a avut de unde alege. Colegul în '98 a intrat în concediu de creștere a copilului până în 2000 și după 2000 a plecat în altă parte, pentru că în 2000 a fost un moment crucial la noi acolo: o privatizare nereușită, erau greve. Fata cealaltă, a fost în '98 un moment de disponibilizare și a profitat de moment și a pus-o pe listă pentru că a făcut niște reclamații la director, deși toată lumea știa cum se poartă el cu oamenii din subordine. El i-a spus: “stai și tu și suportă că n-are curaj să te dea afară, să spună că nu are nevoie de oameni sau pe criteriul de incompetență”. Deja plecaseră mulți oameni de la el. Eu am stat și am suportat.” (Doina, 37 de ani, inginer, victimă a discriminării multiple - studiu de caz Constanța)

Mai mult decât atât 25.4% dintre cei care s-au perceput discriminați în anumite situații de viață spun că nu există legi, mecanisme prin care cel care discriminează să fie sancționat, și o altă pondere importantă de 33,3% spun că nu știu de existența acelor mecanisme. Fără doar și poate datele sunt îngrijorătoare, gradul de cunoaștere a acelor mecanisme prin care anumite drepturi sunt garantate și respectate este mai scăzut în rândul celor care se percep discriminați.

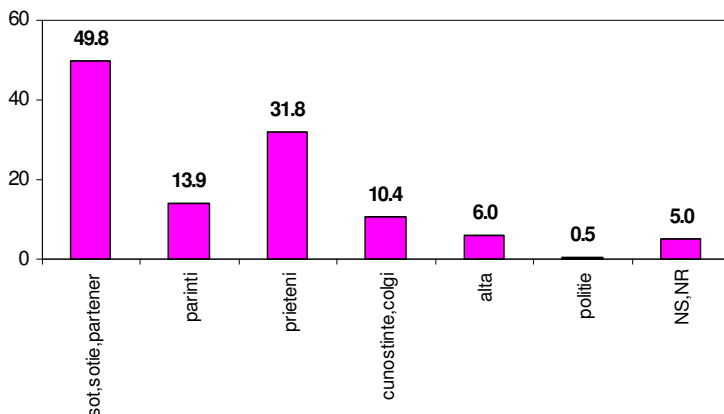
Tabel 13. Intersecția între discriminare subiectivă și gradul de cunoaștere al mecanismelor legale existente

		In ultimii 3 ani v-ați simțit tratat diferit, discriminat?			Total
		da	nu	NR	
Exista legi care sa pedepsească pe cel care discriminează?	da	40,6%	51,4%		49,3%
	nu	25,4%	23,8%	46,2%	24,3%
	NS	33,3%	24,1%	53,8%	25,7%
	NR	0,7%	0,7%		0,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

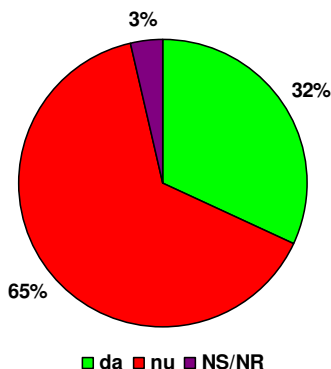
Experiențele de tratament diferențiat pe care persoanele le trăiesc rămân însă în marea lor majoritate în spațiul familiei, fiind împărtășite fie partenerului/soțului (49.8%), fie părinților (13.9%). Putem astfel spune că experiențele de discriminare sunt trăire ca o „rușine”, ca o „umilire”, motiv pentru care ele ajung cu greu să depășească sfera privată. Mai mult decât atât, autoarea acestei secțiuni consideră că violența verbală ca manifestare a unui tratament diferențiat a intrat atât de adânc în „rutina” vieții de zi cu zi, însoțindu-ne, lovindu-ne de ea pe stradă, în parcuri, în magazine, în restaurante și în contactul de neevitat cu autoritățile și instituțiile locale, încât ea nu mai este considerată importantă sau suficientă pentru a accesa mecanismele legale de remaniere.

Deși tratată aparent ca neimportantă de către indivizi în ansamblul vieții lor, care pot fi totuși consecințele unei experiențe de discriminare trăite. 32% dintre cei care sau perceput tratați diferențiat în ultimii 3 ani spun că există locuri în care refuză să mai meargă tocmai pentru a evita situațiile umilitoare de discriminare. Dacă avem totuși în vedere segmentele sociale din care aceștia provin, și anume cele mai expuse riscului discriminării, fie ea uniaxială, fie multiplă și excluziunii sociale, precum și faptul că printre locurile evitate se află tocmai autoritățile și instituțiile locale, putem atrage un semnal de alarmă, acest comportament de evitare traducându-se de fapt în ultimă instanță în auto-marginalizare și auto-excluziune.

Grafic 90. Cui ați povestit incidentul? (%)



Grafic 91. Există locuri în care evitați să mergeți pentru că vă simțiți tratat/ă diferit/discriminat/ă



“De multe ori, aceste situații de marginalizare se multiplică. Un caz îl pot înrola și colo, și colo, de multe ori...” (respondent cheie - studiu de caz Timiș)

“Chiar și comunitatea romilor este foarte divizată. De aceea încercările de a face ședințe comune cu ei eșuează, își dispută între ei problemele lor. Există și romi maghiari. Sunt foarte mulți veniți din Ardeal care vorbesc ungurește. Ei nu își asumă identitatea de rom, ci se declară maghiari. Iar persoanele de etnie maghiară îi consideră ȕigani. Degeaba avem programe pentru romi dacă ei nu se declară romi. Eu cum să-i cuprind în programul de înțrajutorare sau în programul special pentru romi, căci nu am voie decât pe baza declarației lui.” (respondent cheie - studiu de caz Timiș)

Cine discriminează?

Profilul celor care discriminează cel mai frecvent are următoarele caracteristici: bărbat român de vârstă medie în poziții de funcționar public (28.9% din cazuri), șef și/sau coleg (23.8%), personal medical (18,4%), dar și bodyguard, secretară, etc. ...

“Am avut situația în care s-a vorbit cu responsabilul de resurse umane al unei companii, a mers colega noastră la respectiva companie cu cei doi beneficiari ai noștri care aveau handicap și erau de etnie romă, însă portarul nu i-a lăsat să intre, i-a înjurat pe toți trei, nu le-a dat voie să sune. Adică nu a vrut să sune de la poartă la interfon. M-a sunat pe mine colega mea plângând disperată pentru că a fost un comportament groaznic și s-a lăsat și cu reclamație. Am sunat eu de aici din birou. Până la urmă nici o persoană nu a fost angajată și s-a lăsat cu o reclamație din partea noastră către ei.” (respondent cheie - studiu de caz Timiș)

CAPITOLUL 5

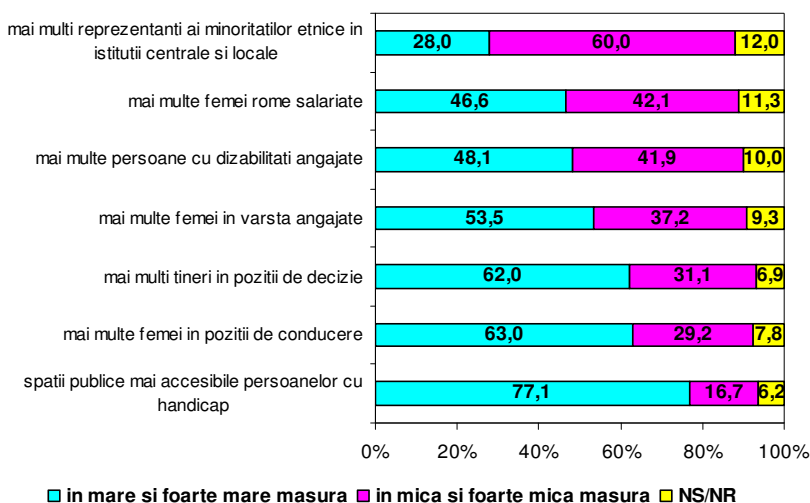
Prevenirea și combaterea discriminării. Instituții responsabile.

**Ana Zamfir
Cristina Mocanu**

5.1. Atitudini și măsuri afirmative

În ultimii ani, măsurile afirmative au reprezentat una dintre principalele căi de acțiune pentru creșterea incluziunii sociale a grupurilor defavorizate și promovarea drepturilor minorităților. De aceea, este foarte important ca aceste măsuri să fie acceptate și susținute în spațiul social de către toți membrii societății. De fapt, eficiența acestor măsuri depinde și de nivelul de deschidere a membrilor societății față de obiectivele urmărite. În România, printre obiectivele care întrunesc cel mai larg consens se numără: accesibilizarea mediului înconjurător pentru persoanele cu dizabilități și creșterea accesului femeilor și tinerilor la poziții de conducere. La polul opus, doar 28% dintre subiecți susțin ideea prezenței mai multor reprezentanți ai minorităților etnice în instituțiile centrale și locale. Cu alte cuvinte, promovarea unei participării mai echitabile a membrilor grupurilor vulnerabile la discriminarea pe piața muncii este larg acceptată printre respondenți, pe când asigurarea prezenței reprezentanților grupurilor etnice în instituțiile publice este mai puțin susținută. În ciuda existenței unor măsuri legislative afirmative de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilități, doar jumătate dintre respondenți sunt de acord cu acestea. Dar, în același timp trebuie subliniat faptul că accesul persoanelor cu dizabilități în spațiile publice este susținut în pondere semnificativ mai mare comparativ cu susținerea pentru accesul lor pe piața muncii. Acest fapt poate fi explicat prin activarea stereotipului existent față de acest grup social, și anume acela că persoanele cu dizabilități nu pot presta aceeași muncă, comparativ cu persoanele fără dizabilități. Explicație susținută de rezultatele anchetei care arată că dintre respondenții care resping măsura afirmativă de stimulare a ocupării o pondere mare împărtășesc credința conform căreia „persoanele cu handicap trebuie să fie în totalitate în grija familiei”.

Grafic 92. În ce măsură credeți că ar trebui să avem ... ?, (%)



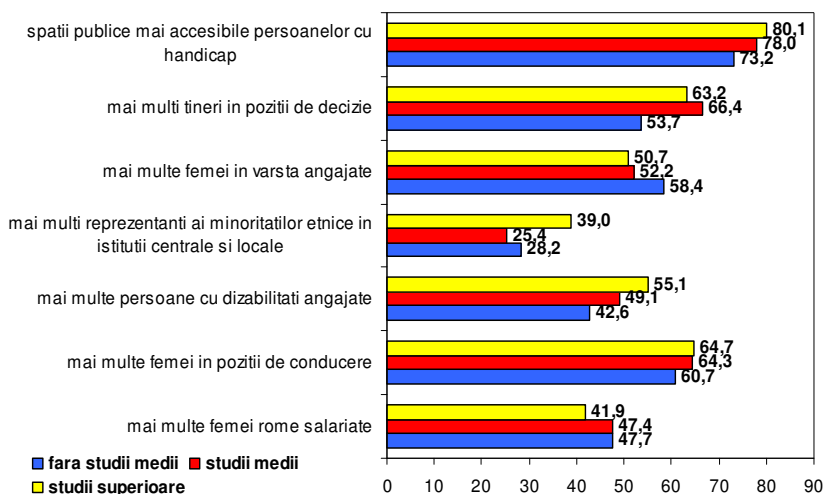
În ceea ce privește susținerea măsurii destinate anumitor categorii de femei, valorile ponderilor obținute sunt mari: îmbunătățirea accesului femeilor bine pregătite la posturile de decizie, susținerea femeilor vârstnice în câmpul muncii, precum și creșterea accesului femeilor rome la un loc de muncă. Toate acestea pun în evidență percepția subiecților cu privire la existența multiplelor forme de defavorizare care afectează un grup social, în cazul nostru femeile, în funcție de apartenența lor la diferitele categorii de vârstă, de educație, etnie, etc.

“Legea 448 spune că angajatorii trebuie să angajeze persoane cu dizabilități, având la dispoziție acest fond pe care oricum îl cheltuiesc - ori îl dau statului, ori angajează persoane cu dizabilități. Și atunci unii dintre ei preferă să angajeze persoane cu dizabilități, care nu execută la fel de multe operațiuni ca o persoană sănătoasă, dar cel puțin nu dau banii degeaba.” (respondent cheie - studiu de caz Timiș)

Analizând distribuția răspunsurilor după nivelul de educație a subiecților, se constată că un nivel superior de instrucție aduce, de cele mai multe ori, o deschidere mai mare a indivizilor față de diferitele obiective de politică investigate. În mod evident, indivizii înalt educați se dovedesc a fi mai conștienți de problematica grupurilor sociale defavorizate, care se află în stare de marginalizare și excluziune socială, fiind mai sensibili la necesitatea implementării unor măsuri afirmative. Cea mai importantă variație în raport cu nivelul de educație se înregistrează chiar pentru obiectivul care întrunește cel mai redus consens în rândul respondenților, respectiv acela al existenței mai multor reprezentanți ai minorităților etnice în instituțiile centrale și

locale. Totuși, pe măsură ce crește nivelul de educație scade gradul de deschidere față de măsurile de stimulare a ocupării în rândul unor categorii de femei așa cum sunt femeile vârstnice și femeile rome.

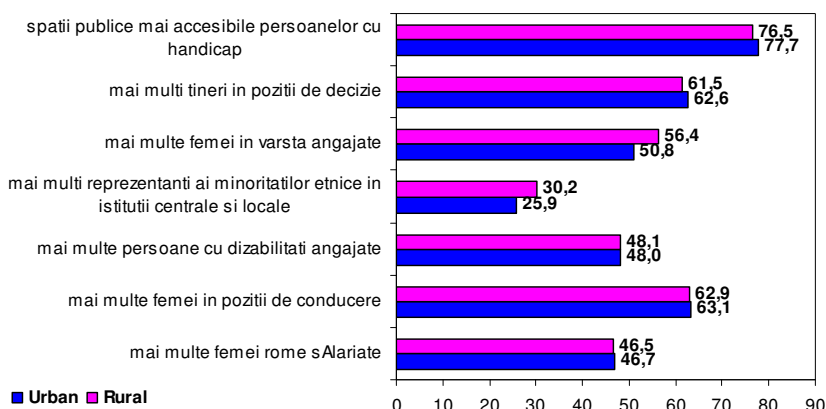
Grafic 93. Ponderea persoanelor care consideră că ar trebui să avem ..., pe nivele de educație (%)



Mediul de rezidență nu influențează în mod semnificativ opinia oamenilor cu privire la măsurile afirmative. Excepția de la această regulă o fac subiecții din mediul rural care manifestă o deschidere mai mare față de măsurile ce vizează femeile vârstnice și minoritățile etnice. Situația dificilă a femeilor vârstnice care trăiesc în mediul rural, caracterizată prin speranța de viață mai mare decât cea a bărbaților, deci singurătate, lipsa unui cadru legal care să asigure distribuția echitabilă a bugetului asigurărilor sociale, este bine cunoscută și a devenit o problemă socială. Pentru multe femei care trăiesc în mediu rural sursele de venit sunt limitate, iar pierderea capacității de muncă echivalează cu rămânerea fără nici o sursă de venit. De cele mai multe ori femeile vârstnice din mediu rural rămân în totalitate în grija familiei extinse și dependente de sursele de venit existente în cadrul familiei, surse care știm că nu se distribuie echitabil în cadrul familiei.

În ceea ce privește susținerea pentru reprezentanții minorităților etnice, o posibilă explicație ar fi contextul în care în localitățile rurale oamenii au o relație mai strânsă cu instituțiile publice, ceea ce face ca ei să aibă o percepție mai bună a activității reprezentanților minorităților etnice și ale posibilelor efecte pe care o mai bună reprezentare a acestora o poate avea.

Grafic 94. Ponderea persoanelor care consideră că ar trebui să avem ..., pe medii de rezidență (%)



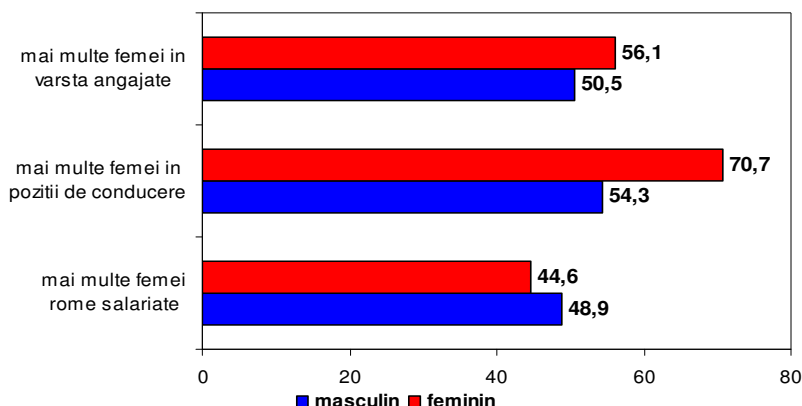
Așa cum era de așteptat, femeile și bărbații valorizează în mod diferit măsurile afirmative adresate femeilor. Astfel, femeile susțin în pondere mai mare decât bărbații prelungirea vieții active a femeilor vârstnice, însă ele sunt mult mai atașate de ideea creșterii accesului lor la pozițiile de conducere. Cu alte cuvinte, deși femeile din România sunt caracterizate de o participare importantă pe piața muncii comparativ cu alte țări, rezultatele pun în evidență gravitatea problema obținerii unui loc de muncă pentru categoria femeilor vârstnice, precum și accesul redus al femeilor la sferele de decizie. Diferențele salariale care există între femei și bărbați determină diferențe importante la nivelul pensiilor ceea ce face ca femeile vârstnice, mai ales cele văduve sau singure, să fie asociate unui risc crescut de sărăcie și marginalizare socială. Totuși, la nivelul percepțiilor femeilor, problema cea mai importantă se dovedește a fi creșterea accesului la posturile de decizie. Pe de altă parte, se pare că respondenții de sex feminin nu se identifică cu situația femeilor rome, de aceea susțin obiectivul stimulării ocupării în rândul femeilor rome în pondere mai mică decât bărbații²⁰.

În mod evident, respondenții care consideră ca a fi femeie este mai degrabă un dezavantaj decât un avantaj susțin și în pondere mai mare măsurile afirmative destinate celor două categorii investigate, respectiv femeile rome și femeile vârstnice. Cu alte cuvinte, formele particulare de defavorizare care afectează cele două categorii de femei, cele în

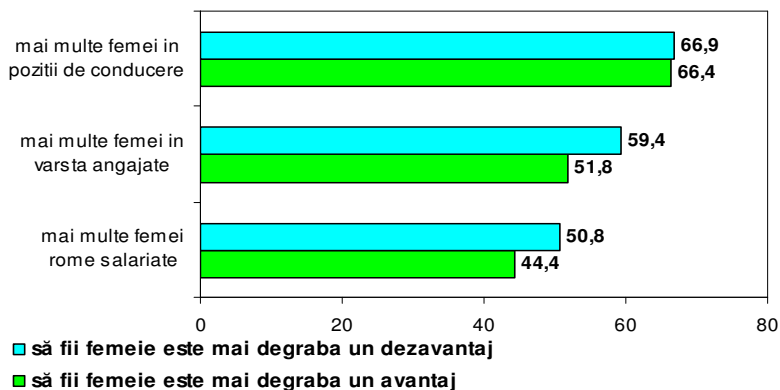
²⁰ Pe de altă parte, dacă operatorii de teren au fost mai degrabă femei, ca răspunsurile bărbaților să reprezinte de fapt un bias, sexul operatorului inducând ca dezirabil răspunsul afirmativ în cazul respondenților bărbați.

vârstă și cele care aparțin unor grupuri etnice, sunt accentuate de dimensiunea de gen. În mod surprinzător, nu există diferențe importante între cei care consideră că a fi femeie este mai degrabă un avantaj sau un dezavantaj în privința susținerii obiectivului de creștere a accesului femeilor la posturile de conducere. Acest fapt înseamnă că respondenții care consideră că ar trebui să existe mai multe femei în posturile de decizie se gândesc, mai degrabă, la efectele pozitive generate de implicarea femeilor în conducere și nu văd în aceasta un mecanism de asigurare a egalității de șanse.

Grafic 95. Ponderea persoanelor care consideră că ar trebui să avem ..., (%)



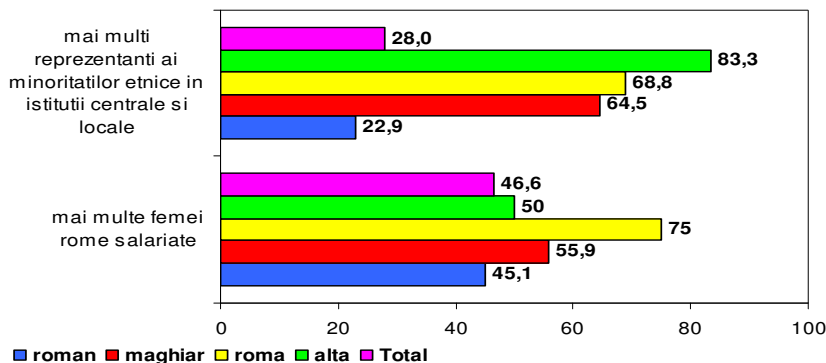
Grafic 96. Ponderea persoanelor care consideră că ar trebui să avem ..., (%)



De fapt, accesul redus al femeilor la posturile de decizie nu este perceput ca o situație discriminatorie, fapt explicat de ponderea mare a respondenților care consideră că ar trebui să existe mai multe femei în posturile de conducere, însă această credință nu variază semnificativ în

raport cu percepția dezavantajării femeilor. Așadar, la nivelul mentalului colectiv, există percepția dezavantajării femeilor vârstnice, precum și a femeilor rome în privința obținerii unui loc de muncă, însă nu există o percepție puternică a discriminării femeilor prin lipsa lor din posturile de decizie.

Grafic 97. Ponderea persoanelor care consideră că ar trebui să avem ..., (%)



Măsurile afirmative adresate minorităților etnice se bucură de mai multă susținere din partea membrilor acestor grupuri minoritare. Astfel, doar 30% dintre români sunt de acord cu ideea prezenței unor reprezentanți ai minorităților în instituțiile centrale și locale spre deosebire de respondenții maghiari și roma care susțin această măsură în proporție de două ori mai mare. Totuși, românii din județele cu pondere mare de locuitori de alte etnii sunt mai deschiși față de această măsură decât restul respondenților români ceea ce se explică prin faptul că nivelul de toleranță crește pe fondul unui contact nemijlocit și semnificativ cu membrii grupurilor minoritare. Așadar, intoleranța existentă în rândul majoritarilor din județele în care ponderea altor etnii este redusă reprezintă tocmai rezultatul prejudecăților și receptării unui discurs extremist. Proporția foarte mare a minoritarilor de alte etnii deschiși la această acțiune se explică prin faptul că ei fac parte din grupuri etnice puțin numeroase care au reușit doar în mică măsură să își dezvolte mecanisme de reprezentare și promovare a drepturilor lor. De cealaltă parte, promovarea ocupării în rândul femeilor rome câștigă adeziunea a trei sferturi dintre respondenții de etnie romă ceea ce reprezintă un element important având în vedere că principalii oponenți ai acțiunilor orientate în această direcție invocau chiar setul de valori specifice unei culturi tradiționale așa cum este cultura roma și care interzice femeilor să meargă la școală și să aibă un loc de muncă. Așadar, respondenții romi doresc în proporție de 75% să existe mai multe femei rome

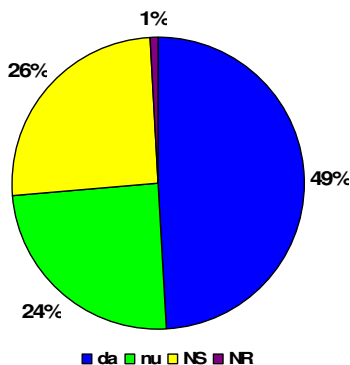
salariate ceea ce arată o schimbare de mentalitate și o deschidere mai mare pentru participarea femeilor pe piața muncii.

De asemenea, deschiderea față de măsurile afirmative adresate tinerilor și femeilor vârstnice variază în raport cu vârsta punând în evidență tendința indivizilor de a-și favoriza grupul de apartenență și de a fi mai sensibili la problemele grupului cu care se identifică. Astfel, cu cât scade vârsta respondenților, cu atât crește deschiderea acestora către ideea existenței mai multor tineri în poziții de conducere. Analog, cu cât crește vârsta subiecților cu atât crește și interesul lor pentru promovarea ocupării femeilor vârstnice.

5.2. Instituții responsabile în prevenirea și combaterea discriminării

Gradul de cunoaștere a existenței unui cadru legal de sancționare a formelor de discriminare este mai degrabă redusă în rândul populației. Doar jumătate din populație știe că există mecanisme legale și instituționale de intervenție, în timp ce cealaltă jumătate se împarte în mod egal între cei care nu știu de existența unui astfel de cadru legal sau care sunt ferm convinși că așa ceva nu există.

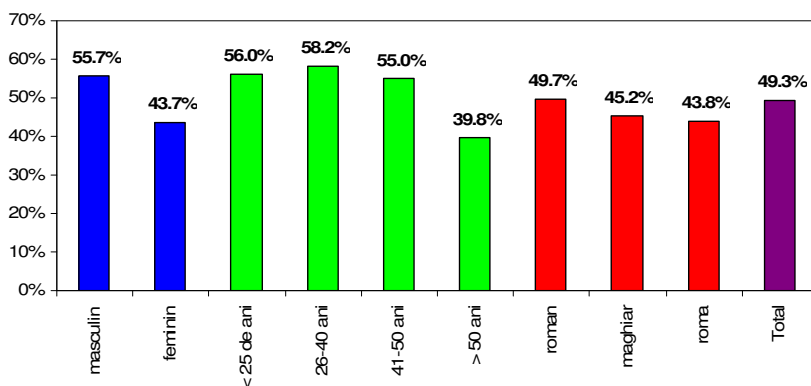
Grafic 98. Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează? (%)



Este mult mai important însă să știm cine sunt cei la nivelul cărora gradul de conștientizare a existenței unor mecanisme legale de suport este mai redus. Astfel, mai mult de jumătate dintre femei, cca. 60% dintre persoanele în vârstă și cca. 56% dintre romi sunt în această categorie a celor lipsiți de informații. Aceștia sunt însă și cei în rândul

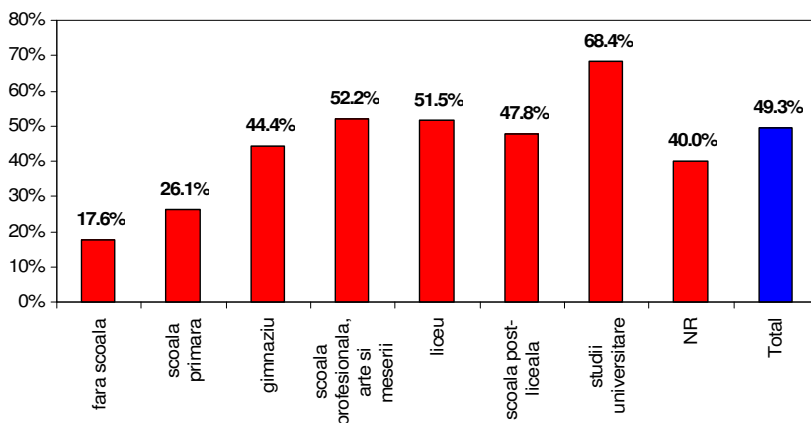
căroră riscul incidenței și amplitudinii actelor de discriminare și discriminare multiplă este mult sporit.

Grafic 99. Distribuția răspunsurilor afirmative la întrebarea „Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează?”, după sex, vârstă și etnie (%)



Cu cât scade nivelul de educație, cu atât scade și gradul de conștientizare a mecanismelor legale de suport, atingând nivele extrem de reduse în rândul populației fără școală sau doar cu școală primară. Aceștia sunt un grup extrem de vulnerabil, mai ales pe piața muncii, unde discriminarea la angajare poate fi foarte ușor mascată în spatele argumentului unui nivel de educație nesatisfăcător al candidatului. Dezvoltarea unor campanii de conștientizare a drepturilor garantate în situații de discriminare, campanii adecvate însă la specificul grupurilor țintă trebuie să devină o prioritate.

Grafic 100. Distribuția răspunsurilor afirmative la întrebarea „Există legi care să-i pedepsească pe cei care discriminează?”, după nivel de educație (%)

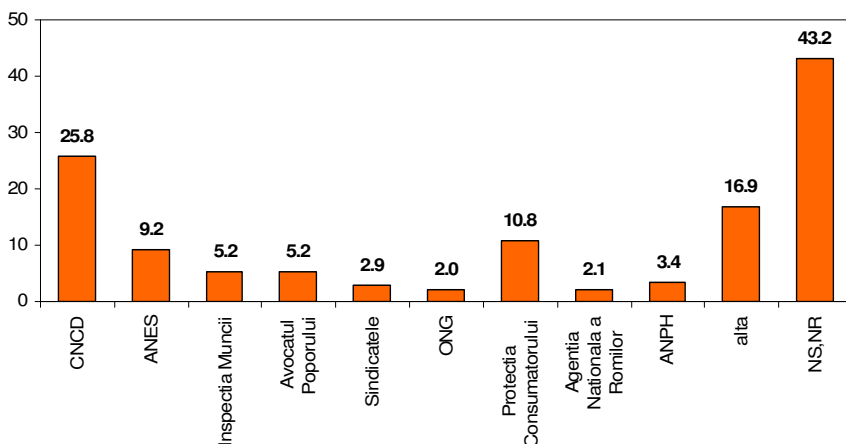


Mai mult decât atât 43.2% din indivizii intervievați nu ar ști cui să se adreseze în cazul unei experiențe de discriminare. Cota răspunsurilor „nu știu/non răspuns” crește însă îngrijorător atât în rândul etnicilor maghiari, dar mai ales în rândul romilor.

Tabel 14. Dacă ați fi victima unui act de discriminare cui v-ați adresa? (%)

	Total	feminin	maghiar	roma
CNCD	25.8	23.9	29.0	14.5
ANES	9.2	10.2	9.7	3.2
Inspekția Muncii	5.2	5.1	3.2	1.6
Avocatul Poporului	5.2	4.9	4.3	1.6
Sindicatele	2.9	2.9	3.2	0.8
ONG	2.0	1.6	1.1	1.6
Protecția Consumatorului	10.8	11.7	3.2	6.5
Agencia Națională pentru Romi	2.1	2.0	1.1	9.7
ANPH	3.4	3.1	3.2	2.4
Alta	16.9	16.8	7.5	13.7
NS,NR	43.2	45.0	51.6	62.1
Total	100	100	100	100

Grafic 101. Dacă ați fi victima unui act de discriminare cui v-ați adresa? (%)



Atât CNCD-ul, cât și ANES-ul înregistrează cote bune de notorietate în rândul populației, 25.0% dintre respondenți spunând că într-o astfel de situație s-ar adresa CNCD-ului, iar 9.2% ANES-ului. În analiza acestor cote de răspuns și cotarea lor ca satisfăcătoare trebuie să se aibă

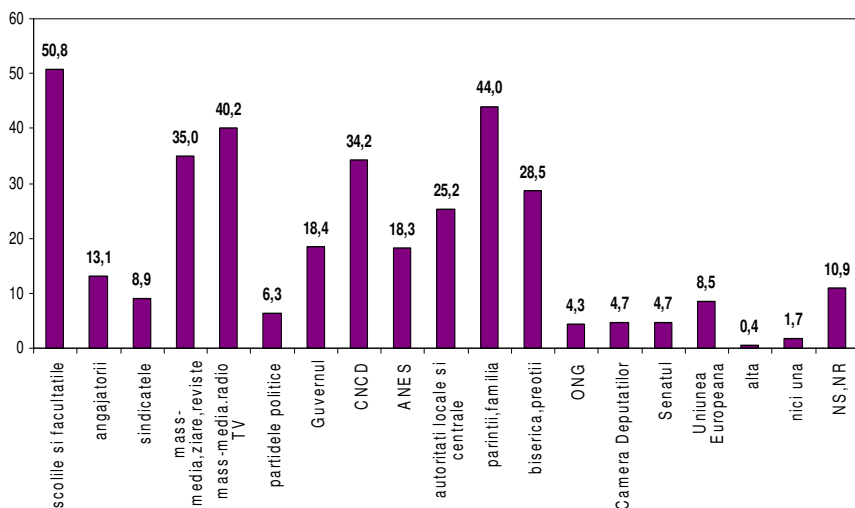
în vedere decalajul de dezvoltare instituțională dintre cele două organisme și atribuțiile ce revin fiecăreia. Se remarcă însă rolul scăzut perceput al Inspecției Muncii și al Sindicatelor în combaterea discriminării, mai ales dacă ținem cont de notorietatea acestor instituții în rândul populației. Trebuie subliniate diferențele existente la nivelul notorietății diverselor instituții publice în funcție de gen și etnie: astfel, ANES-ul este mult mai bine cunoscut în rândul segmentului feminin, CNCD-ul în rândul etnicilor maghiari, iar ANR-ul în rândul populației de etnie roma. (Vezi Tabelul de mai sus)

Care sunt însă instituțiile care au în opinia respondenților un rol hotărâtor în prevenirea și combaterea discriminării? Cota cea mai mare o înregistrează educația, fie că aceasta este realizată în cadrul instituțiilor de învățământ, fie că este realizată în interiorul familiei, prin creșterea copiilor în spiritul unor valori subsumate toleranței și respectului reciproc. De asemenea un rol foarte important revine mass-mediei, fie că este vorba de cea scrisă sau vorbită. Sensibilitatea acesteia însă la problemele asociate discriminării și cu atât mai mult la cele asociate discriminării multiple nu este însă întotdeauna punctul forte al instituțiilor/organismelor de presă. Atragerea și sensibilizarea acestora și mai ales creșterea conștientizării în rândul reprezentanților mass-media a importanței ce le revine în reproducerea unor credințe, prejudecăți și stereotipuri ce pot conduce la comportamente discriminatorii și implicit în combaterea acestora. De asemenea, respondenții investesc biserica și reprezentanții acesteia cu o responsabilitate deosebită în prevenirea și combaterea discriminării, și implicit în promovarea unor mesaje de toleranță și respect reciproc.

“Eu consider foarte folositor că există un fel de viață socială în jurul bisericilor neoprotestante, penticostali, și reușesc să adun oamenii și să îi învețe lucruri bune, în felul lor. Romii sunt foarte religioși, mistici, și din acest unghi ar fi o reușită a bisericilor dacă s-ar apropia mai mult de romi, pentru că educația este cheia.”
(respondent cheie - studiu de caz Timiș)

De asemenea, cu o cotă semnificativă a importanței se detașează și autoritățile locale și centrale, care, deși sunt punctul de sprijin și pârgăhia cea mai importantă de intervenție în comunitățile vulnerabile, expuse de cele mai multe ori riscului excluziunii și marginalizării sociale, constituie însă și segmentul de instituții la nivelul cărora discriminarea și tratamentul diferențiat sunt mai degrabă o „rutină”. Nu putem să încheiem această problemă fără a remarca și a atrage încă o dată atenția asupra rolului scăzut pe care respondenții îl acordă partidelor politice și sindicatelor, măsură de altfel a invizibilității acestora pe agenda publică în probleme legate de discriminare și defavorizare.

Grafic 102. În opinia dvs. care dintre următoarele instituții au un rol important în prevenirea și/sau combaterea discriminării (%)



Revenim în finalul acestui capitol la rolul deosebit de important care revine familiei în prevenirea și combaterea discriminării. Care sunt valorile în spiritul cărora respondenții cred că ar trebui să fie crescuți copiii? Valoarea cea mai importantă în rândul preferințelor respondenților, și care rămâne pe prima poziție indiferent de grupul din care acesta provine este „hărnicia”. Acesta este însă și o calitate prezentă în auto-stereotipul național al românilor. Toleranța și respectul pentru alte persoane este puternic valorizată de respondenți indiferent de grupul din care fac parte fiind fie pe locul 2, fie pe locul 3 ca importanță acordată în creșterea și educarea copiilor.

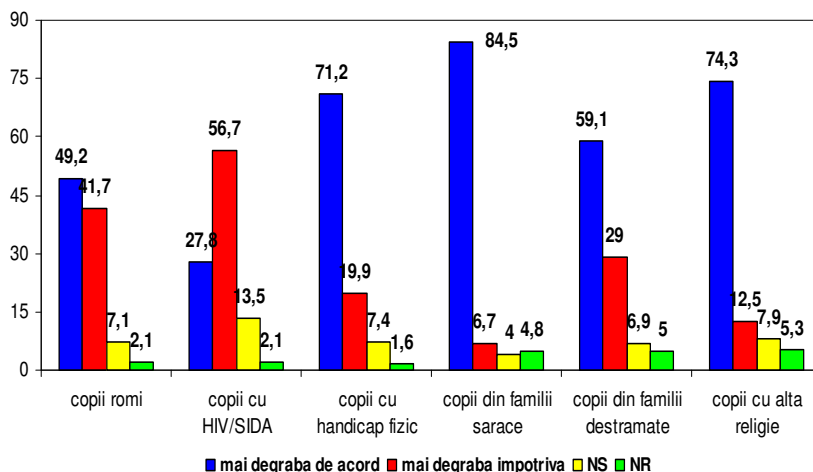
Ce înseamnă însă concret toleranță și respect pentru alte persoane cu caracteristici sociale și biologice diferite? În ce măsură părinții își lasă copiii în orice configurații sau mai degrabă propriile prejudecăți și stereotipuri tind să le răsfângă asupra acestora. Remarcăm astfel ponderea ridicată a părinților care ar fi mai degrabă împotriva ca în cercul de prieteni ai propriului copil să se regăsească copiii infectați cu HIV/SIDA, copiii de etnie romă și copiii din familii destrămate. Aceasta este în fapt și o altă măsură a discriminării multiple, construită la intersecția între vârstă și alte caracteristici sociale și biologice. Distanța socială cea mai redusă se manifestă față de copiii din familiile sărace și de copiii din familiile cu altă religie.

Tabel 15. Valorile cele mai importante pe care copiii trebuie să le învețe acasă/în familie (%)

	Total	masc.	fem.	roman	maghiar	roma
Hărnicia	71.8	69.9	73.6	70.9	77.4	81.3
toleranta si respectul pentru alte persoane	58.2	57.6	58.7	59.0	51.6	50.0
Responsabilitatea	48.6	51.4	46.3	48.9	50.5	18.8
credința religioasa	47.8	43.0	51.9	47.9	43.0	43.8
Cumpătarea	47.0	45.7	48.1	47.9	39.8	50.0
Independenta	27.9	26.6	29.0	26.7	41.9	12.5
Supunerea	29.2	29.7	28.8	29.3	21.5	62.5

Răspunsurile la cele două întrebări nu sunt în mod necesar contradictorii. Mai degrabă trebuie lămurit sensul a ce înseamnă toleranță pentru spațiul nostru cultural. Suntem toleranți la diversitate sau suntem mai degrabă toleranți cu lucruri pe care le percepem negativ și pe care trebuie să le „îndurăm”?

Grafic 103. Ați fi mai degrabă de acord sau împotriva ca în cercul de prieteni ai copilului dvs. să se găsească și ... - răspunsuri ale acelor respondenți care au copii (%)



„Din păcate, copii romi sunt tratați diferit în școli. Se începe cu ceilalți părinți care încă din prima zi de școală nu doresc ca aceștia să stea în bancă cu copiii lor, asta din diferite considerente..., apoi intervine cadrul didactic care alimentează această discriminare, și apoi urmează colegii. Copiii romi nu sunt invitați la onomastici și la alte petreceri prea des.” (Elena, 52 ani - studiu de caz București)

CAPITOLUL 6

Mecanisme comunitare și instituționale de prevenire și combatere a discriminării și a efectelor acesteia

Ana Zamfir
Cristina Mocanu
Speranța Pîrciog
Gabriela Predoșanu

6.1. Studii de caz comunitare și instituționale

6.1.1. Discriminare indirectă și egalitate de tratament. Studiu de caz realizat pe un eșantion de angajatori și reprezentanți ai organismelor sindicale și patronale

Tratamentul egal, așa cum este el definit în legislația europeană (vezi Directivele privind tratamentul egal, adoptate în 2000) reprezintă absența atât a discriminării directe, cât și a discriminării indirecte. Discriminarea directă presupune că persoanele, indiferent de vârstă, etnie, credință religioasă, etc. într-o situație specifică sunt tratate similar. De exemplu, dacă un angajator alege să trimită la cursuri de formare profesională doar persoanele cu vârsta sub 35-40 de ani, atunci putem considera că respectivul angajator discriminează persoanele cu vârsta peste 40 de ani, criteriul de discriminare fiind **vârsta**.

Discriminarea indirectă însă se identifică numai cu ajutorul rezultatelor unei anumite măsuri, aparent nediscriminatorii. Altfel spus, dacă o măsură aparent neutră conduce la consecințe diferite pentru persoane cu caracteristici sociale și/sau biologice diferite, dezavantajându-i în mod constant pe unii în favoarea altora (cu excepția cazului în care respectiva măsură este legitimă), atunci avem de-a face cu discriminare indirectă. Conceptul asumă tocmai faptul că aplicarea unor criterii care par neutre la o primă vedere poate avea în fond consecințe discriminatorii. De exemplu, așa cum studiile realizate în firme asupra practicilor de recrutare și selecție a forței de muncă au arătat²¹, cca. 30% din firmele din România realizează angajări exclusiv pe baza recomandărilor cunoscuților/angajaților. Deși această practică pare neutră, totuși astfel

²¹ Pîrciog și alții, *Evoluția ocupațiilor pe piața forței de muncă din România în perspectiva anului 2010*, Mediaprint, București, 2006, cap.3, p.69

se menține aceeași structură a forței de muncă, iar categoriile subreprezentate pe piața muncii vor rămâne în continuare în afara acestora.

Astfel practicile de recrutare, promovare, formare profesională utilizate de firme trebuie atent cercetate în scopul identificării posibilelor surse de discriminare indirectă. Ulterior, trebuie identificate cele mai bune mecanisme de eliminare a acestor practici. Fără doar și poate, partenerii sociali – sindicatele și patronatele – pot deveni acei actori activi care să identifice și să elimine aceste surse de discriminare indirectă.

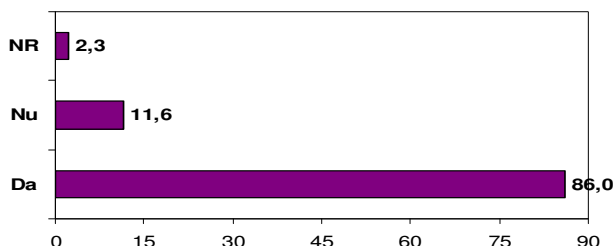
În acest sens, am dezvoltat acest studiu de caz, bazat pe interviuarea a reprezentanților a 70 de firme din București, Timișoara și Constanța. Datele obținute prin chestionarea angajatorilor vor fi completate de interviurile realizate cu sindicate și patronate. Precizăm însă că datorită numărului redus de cazuri nu au putut fi introduse în analiză categorii aflate la intersecția între mai multe dimensiuni de discriminare. Singura excepție o constituie bărbații cu copii și femeile cu copii, aceasta din urma fiind una dintre categoriile cele mai expuse la discriminare la angajare și la locul de muncă, așa cum a reieșit din interviurile realizate cu victime ale discriminării multiple. Mai mult decât atât ținem să precizăm că datele sunt pur exploratorii, neavând pretenții de reprezentativitate.

Prin studiul de caz am urmărit pe de o parte să vedem care sunt principalele modalități de căutare și recrutare a forței de muncă, pentru ca apoi să vedem care sunt categoriile cu risc mai ridicat de excludere de pe piața muncii (la intersecția între gen și alte dimensiuni). Apoi am urmărit să identificăm disponibilitatea angajatorilor la adoptarea unor măsuri de discriminare pozitivă, menite a conduce în final la egalitate deplină. În final am încercat să supunem atenției practicile de recrutare, promovare și formare a angajatorilor, identificând astfel alte câteva surse de discriminare indirectă.

Cauzele discriminării, la angajare și la locul de muncă sunt aceleași ca și în cazul altor tipuri de discriminare, și anume stereotipurile negative cu privire la anumite grupuri și subgrupuri, sentimentele negative față de indivizi aparținând unor anumite grupuri și subgrupuri și anumite paterno-uri comportamentale. În ceea ce privește firmele, avem în vedere aceste cauze manifestate la nivelul patronilor și/sau al personalului de la departamentul de resurse umane.

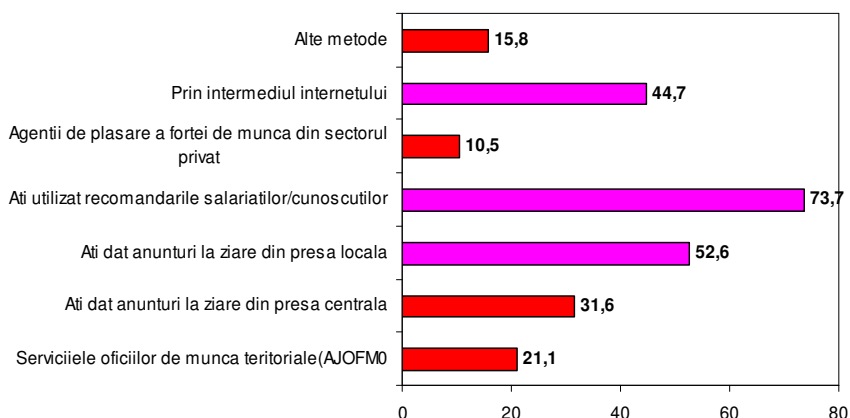
Recrutarea. 86% dintre firmele intervievate au căutat în cursul anului precedent să angajeze personal. Nu există diferențe notabile între cele trei locații (București, Timișoara și Constanța) în ceea ce privește nevoia de personal în cursul anului precedent (2007).

Grafic 104. Ați căutat să angajați personal în cursul acestui an (2007)? (%)



Care au fost însă modalitățile de căutare pe care firmele le-au utilizat? Așa cum am mai spus, caracteristicile socio-economice ale celor care vor fi în ultimă instanță angajați depind în foarte mare măsură de modalitățile de căutare pe care firmele le utilizează. Așa cum vedem în graficul de mai jos 73.7% din firme au căutat să angajeze salariați pe baza recomandărilor cunoscuților și/sau ai/ale celorlalți salariați. Dacă într-un mediu de lucru (organizație) divers, această modalitate de recrutare – pe care o putem numi și din „gură în gură” - este implicit o cale de promovare a diversității, pe o piață segmentată a forței de muncă, această modalitate devine **o barieră foarte importantă în recrutarea unei forțe de muncă diverse**. Astfel, în organizațiile în care persoanele de etnie roma sunt sub-reprezentate printre salariați, ele vor fi în continuare sub-reprezentate și la nivelul forței de muncă recrutate astfel.

Grafic 105. Ce modalități de căutare ați folosit? (%)



Pe locul trei în practicile firmelor se află poziționarea anunțurilor de locuri de muncă vacante pe internet. Aceasta este încă o practică ce poate conduce la rezultate caracterizate de lipsa diversității forței de muncă, tocmai pentru că utilizatorii internetului au un anumit profil socio-economic: sunt mai degrabă din mediul urban, tineri, cu studii cel puțin medii și lipsiți de handicap psihic sau intelectual. Prin utilizarea unei astfel de modalitate de recrutare, deși firma economisește mult din resursa umană și materială, totuși, ea își limitează în aceeași măsură și bazinul de selecție.

În ceea ce privește anunțurile în presă, pentru a atinge obiectivele de diversitate, sunt recomandate anunțurile în presa locală, aceasta având gradul cel mai ridicat de accesibilitate pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă într-un anumit areal. Mai mult decât atât, pe o piață a muncii caracterizată de mobilitate internă foarte redusă, publicarea locurilor de muncă vacante în presa locală este un pas deosebit de important în promovarea diversității forței de muncă. Așa cum se vede în graficul de mai sus, cca. jumătate (52.6%) dintre angajatorii intervievați utilizează anunțurile în presa locală pentru recrutarea de forță de muncă.

Un alt factor deosebit de important în promovarea diversității prin procesul de recrutare al forței de muncă îl constituie utilizarea serviciilor oferite de agențiile locale ale ANOFM, tocmai datorită accesului pe care persoane aflate din grupuri dezavantajate pe piața muncii îl pot avea astfel la locuri de muncă vacante cât mai multe și mai diverse. Din păcate, doar 20% dintre cei intervievați utilizează serviciile furnizate de ALOFM în recrutarea forței de muncă, și atunci doar în combinație cu alte modalități de recrutare.

Mai mult decât atât, diversitatea procedurilor de recrutare este esențială în atingerea unui bazin de resurse umane cât mai extins și mai divers, tocmai având în vedere faptul că anumite proceduri de recrutare sunt mai eficiente în atingerea anumitor grupuri țintă. Astfel, cca. 13.2% dintre firmele investigate utilizează doar **o singură** formă de recrutare/căutare de forță de muncă, 47.4% utilizează **două modalități** de căutare, pentru ca cca. 39.4% să utilizeze **trei și chiar mai multe** forme de căutare de forță de muncă. Din acest punct de vedere, putem estima că firmele răspund necesității unui proces de căutare și selecție cât mai divers. Totuși, trebuie să menționăm că acest lucru caracterizează nu în mod necesar firmele cele mai deschise la diversitate, cât o piață a muncii aflată în deficit; totuși, o astfel de

abordare poate conduce la o forță de muncă diversă și care încorporează și persoane din grupuri defavorizate pe piața muncii.

Patroni despre patroni. Procesul de angajare. În procesul de selecție și angajare a forței de muncă anumite caracteristici ale afacerii își pun fără doar și poate amprenta. Astfel, identificarea acelor practici care conduc la rezultate diferite pentru grupuri și subgrupuri specifice este foarte dificil de realizat, tocmai pentru că patronul poate invoca anumite caracteristici intrinseci ale locului de muncă vacant. Astfel, nu mică ne va fi mirarea, când un angajator poate decide că pentru postul de femeie de serviciu sunt necesare 12 clase sau cunoașterea de limbi străine... Astfel de „insight”-uri nu pot însă reieși decât din interviuri cu victime ale discriminării, tocmai pentru că angajatorii nu vor recunoaște existența unor astfel de practici în condițiile unei legislații precise și bine puse la punct.

Pentru a identifica însă posibilele grupuri „expuse” stereotipurilor negative, vom încerca să vedem în ce măsură competențele și cunoștințele profesionale cântăresc în recrutarea forței de muncă, și când anume alte caracteristici devin mai importante. Premisa de la care pornim este că un angajator, în procesul de selecție și angajare trebuie să aibă în vedere doar competențele și abilitățile profesionale ale posibililor candidați, și nu alte caracteristici socio-economice ale acestora.

Înainte de analiza rezultatelor studiului exploratoriu trebuie să subliniem gradul ridicat de dezirabilitate al variantei de răspuns „la fel de probabil” Astfel, aflăm că:

- sexul poate constitui o dimensiune socio-demografică pe care angajatorii s-o ia în considerare la selecție și angajare. Deși cca. 56% dintre respondenți spun că este la fel de probabil ca un angajator să aleagă o femeie sau un bărbat pentru același nivel de educație și calificare; totuși de 2 ori mai mulți respondenți (30%) spun că este mai probabil ca un patron să aleagă un bărbat în defavoarea unei femei (14%);
- vârsta este un criteriu puternic, care poate conduce la rezultate diferite în funcție de vârsta aplicantului. Astfel, cca.70% dintre respondenți spun că este mai probabil ca un patron să angajeze o persoană cu vârsta sub 50 de ani, și doar o minoritate de 30% spun că vârsta înaintată nu contează în procesul de selecție și angajare;
- în ceea ce privește persoanele tinere, există un grad ridicat de probabilitate ca vârsta sub 25 de ani să nu conducă la rezultate discriminatorii (în cazul a 67% dintre respondenți). Totuși, este

- mai probabil ca restul angajatorilor să opteze pentru o persoană cu vârsta peste 25 de ani;
- handicapul/dizabilitatea, fie el fizic, fie intelectual conduce la consecințe diferite. Doar 30% dintre respondenți consideră că dizabilitatea nu constituie o dimensiune de segmentare a pieței muncii, pe când cca.70% sunt fermi, estimând că este mai probabil ca un angajator să caute să selecționeze persoane fără dizabilități, acestea fiind mai puțin „costisitoare”. Fără doar și poate, aici specificul activității poate fi invocat, persoanele cu dizabilități fizice nefiind fără doar și poate apte pentru activități fizice, iar cele cu dizabilități mentale, pentru activități cu caracter intelectual;
 - apartenența la etnia romă este un criteriu puternic de stratificare și conduce la rezultate diferite. Astfel, mai bine de jumătate dintre angajatorii intervievați (53.5%) consideră că în selecția și angajarea de personal ar avea de câștigat o persoană de etnie română. De asemenea trebuie menționat că dintre toate etniile, apartenența la etnia roma este cea care conduce în cea mai mare măsură la rezultate diferite;
 - credința religioasă nu este o dimensiune de segmentare a pieței muncii, iar apartenența la o credință sau la alta este foarte puțin probabil să conducă la dezavantajarea unui anumit grup pe piața muncii;
 - intersecția între gen și vârstă tânără conduce la rezultate diferențiate în procesul de selecție, dar doar în viziunea a cca. 30% dintre respondenți. Astfel, dezvoltarea economiei în direcția unor ramuri cu valoare adăugată scăzută poate conduce la sub-reprezentarea femeilor tinere pe piața muncii;
 - de asemenea, intersecția între gen și statut parental poate conduce la rezultate diferite, existând o oarecare preferință a angajatorilor pentru tați în defavoarea mamelor.

Așa cum putem remarca, rezultatele studiului exploratoriu sunt consistente în mare măsură cu datele de anchetă în rândul indivizilor. Astfel, dimensiuni precum sexul, vârsta (sub 25 de ani și peste 50 de ani), apartenența la etnia roma, dizabilitatea, statutul parental pot conduce la rezultate în procesul de selecție și angajare care să nu reflecte în mod necesar competențele și cunoștințele aplicanților. Fără doar și poate, Inspekția Muncii, dar și sindicatele și patronatele trebuie să dezvolte mecanisme de identificare și probare a discriminării la intrarea pe piața muncii/angajare. Aceste instrumente/mecanisme trebuie să fie foarte rafinate, pentru a identifica discriminarea atât prin studierea

cerințelor de educație ale posturilor anunțate, cât și din prisma rezultatelor procedurilor de recrutare și selecție.

Tabel 16. Dacă un patron/angajator din sectorul dvs. de activitate trebuie să aleagă pentru angajare dintre două persoane cu același nivel de educație și cu aceeași nivel de calificare, pe cine credeți că ar alege mai degrabă/ar fi mai probabil să aleagă? (%)

A. un bărbat	30.2	o femeie	14	la fel de probabil	55.8
B. o persoană cu vârstă sub 50 de ani	69.8	o persoană în vârstă (peste 50 de ani)	0	la fel de probabil	30.2
C. o persoană fără handicap	69.8	o persoană cu handicap	0	la fel de probabil	30.2
D. o persoană de etnie română	16.3	o persoană de altă etnie	4.7	la fel de probabil	79.1
E. o persoană de etnie română	53.5	o persoană de etnie roma/țigan	0	la fel de probabil	46.5
F. o persoană ortodoxă	0	o persoană de altă religie	0	la fel de probabil	100
G. o persoană cu vârstă peste 25 de ani	27.9	o persoană cu vârstă sub 25 de ani	4.7	la fel de probabil	67.4
H. un bărbat tânăr	20.9	o femeie tânără	4.7	la fel de probabil	74.4
I. un bărbat cu copii/copil	18.6	o femeie cu copii/copil	2.3	la fel de probabil	79.1

În mod similar, în ceea ce privește discriminarea la locul de muncă, și avem în vedere aici doar discriminarea salariaților de către superiorii lor în promovarea acestora și/sau trimiterea salariaților la cursuri de formare profesională, constatăm că:

- este mai probabil ca un angajator să promoveze și/sau să trimită la cursuri de formare profesională un bărbat în defavoarea unei femei; totuși acest lucru caracterizează o minoritate, marea majoritate considerând că decizia se va lua doar pe baza performanțelor profesionale ale angajaților (79%);
- ca și la selecția și angajare, vârsta constituie un criteriu important, cca.40% dintre respondenți considerând că ar fi preferate persoanele cu vârste sub 50 de ani, și alte 23% mizând pentru persoanele cu vârste peste 25 de ani. Totuși trebuie subliniat faptul că vârsta constituie un criteriu care produce rezultate mult mai notabile în procesul de recrutare și selecție, și secundar la locul de muncă. 56% și 72% dintre respondenți consideră că vârsta, fie ea înaintată în primul caz, fie ea prea redusă în cel de al doilea caz nu constituie un criteriu de discriminare la locul de muncă;
- apartenența la etnia romă este încă o dată un criteriu puternic de stratificare și conduce la rezultate diferite. Cca. 30% dintre angajatorii intervievați consideră că la promovare și formare profesională apartenența etnică poate fi luată în considerare. Totuși, trebuie avut în vedere faptul că, așa cum a rezultat atât

din ancheta în rândul indivizilor, cât și în analiza de mai sus, este mult mai greu pentru o persoană de etnie roma să pătrundă pe piața muncii, unde abia apoi ar putea fi subiectul altor forme de discriminare. Pentru etnia romă, angajarea constituie pasul cel mai important și acolo sunt întâmpinate cele mai puternice bariere;

- intersecția între gen și statut parental poate conduce la rezultate diferite, existând o oarecare preferință a angajatorilor pentru tați în defavoarea mamelor, dar aceasta este secundară, după cum reiese din interviurile cu angajatorii;
- am exclus dimensiunea credință religioasă din această secțiune a anchetei noastre pentru că literatura studiată, precum și anchetele realizate anterior în România au arătat că aceasta este o dimensiune care conduce la rezultate mai degrabă nediscriminatorii. De asemenea am exclus persoanele cu dizabilități, tocmai datorită prezenței extrem de reduse a acestora pe piața muncii, urmând să completăm acest grup ținând cu informații rezultate din studiul de caz realizat în Timișoara.

Tabel 17. Dacă un patron/angajator din sectorul dvs. de activitate trebuie să aleagă pentru promovare sau pentru a trimite la formare profesională dintre două persoane cu același nivel de educație și cu aceleași performanțe profesionale, pe cine credeți că ar alege mai degrabă/ar fi mai probabil sa aleagă? (%)

A. un bărbat	11.6	o femeie	7	la fel de probabil	79.1
B. o persoană cu vârsta sub 50 de ani	39.5	o persoană în vârstă (peste 50 de ani)	2.3	la fel de probabil	55.8
C. o persoană de etnie română	7	o persoană de altă etnie	0	la fel de probabil	90.7
D. o persoană de etnie română	30.2	o persoană de etnie roma/țigan	0	la fel de probabil	67.4
E. o persoană cu vârsta peste 25 de ani	23.3	o persoană cu vârsta sub 25 de ani	2.3	la fel de probabil	72.1
F. un bărbat cu copii/copil	11.6	o femeie cu copii/copil	2.3	la fel de probabil	85.7

Gen, salarizare și promovare. Pentru a rafina analiza noastră privind criteriile care stau la baza stabilirii salariilor și promovării indivizilor, am cerut angajatorilor să ne spună cât de importante sunt anumite criterii în evaluarea pe care aceștia o realizează atunci când stabilesc salariile și decid cine promovează. Astfel, vom vedea cum anumite practici aparent neutru, pot conduce de fapt la consecințe discriminatorii pe criteriu de sex.

Astfel, majoritatea angajatorilor (60%) consideră că disponibilitatea la orar prelungit constituie un criteriu în stabilirea salariilor și promovarea

indivizilor. Un astfel de criteriu este însă foarte probabil să dezavantajeze femeile, fie ele soții, fie mame, fie și mame și soții, a căror disponibilitate la orar prelungit este semnificativ mai redusă., tocmai datorită activităților domestice și de creștere și îngrijire a copiilor, care le revin cu precădere în gospodărie.

Similar, disponibilitatea la deplasări în interes de serviciu, destul de puternic valorizată în rândul angajatorilor, poate conduce la salarii diferite pentru femei și bărbați, precum și la șanse mai reduse de promovare pentru cele dintâi, știută fiind reticența salariatelor la deplasări în interes de serviciu, cauza fiind aceleași legături indisolubile cu spațiul domestic - responsabilitățile gospodărești și de creșterea și îngrijirea copiilor.

Tabel 18. Care sunt criteriile care au influență pozitivă la promovarea și negocierea salariilor angajaților din firma dvs.? (%)

Criteriu	La promovare			La stabilirea salariilor		
	da	nu	nu știu	da	nu	nu știu
Disponibilitatea la orar prelungit	60.5	30.2	9.3	60.5	30.2	9.3
Disponibilitatea la deplasări în interes de serviciu	65.1	20.9	7	60.5	23.3	11.7
Performanța în muncă	93	4.7	2.3	90.7	2.3	7
Disponibilitatea de a realiza orice tip de muncă	53.5	39.5	4.6	51.2	39.5	9.4
Lipsa obligațiilor familiale/fără copii în întreținere	9.3	83.7	4.6	4.7	86	9.4
Vechimea redusă în muncă a salariaților	9.3	81.4	7	9.3	79.1	9.4
Vârsta ridicată a salariaților (peste 45 ani)	11.6	72.1	11.7	11.6	69.8	16.3

Disponibilitatea de a realiza orice tip de muncă joacă de asemenea un rol important la stabilirea salariilor și la promovare. Aceasta este una dintre acele caracteristici care pot contribui la reducerea decalajelor între femei și bărbați, din punct de vedere al venitului, tocmai datorită disponibilității femeilor de a realiza munci diverse, și, din păcate, uneori chiar sub nivelul de calificare și educație pe care îl dețin.

Totuși, criteriul pe care angajatorii îl punctează ca fiind cel mai important în stabilirea salariilor și promovare îl constituie performanța în muncă, criteriu cu cel mai pronunțat grad de dezirabilitate, de altfel. Dar cum poate oare evalua un angajator performanța în muncă a unei persoane care lucrează 7 ore, comparativ cu performanța în muncă a unei persoane care lucrează 10 ore zilnic? Pentru că o durată mai mare a programului de muncă, deși poate nu conduce neapărat la eficiență în muncă pe termen lung, poate fi similară disponibilității de a realiza orice tip de muncă și, de ce nu, unei performanțe mai ridicate în muncă ...

Pe de altă parte nu putem încheia analiza noastră și fără să punctăm acele criterii care pot influența negativ decizia patronilor de promovare și de stabilire a salariilor; aceste criterii, după cum se vede și în tabelul de mai sus, sunt:

- vechimea redusă în muncă și implicit vârsta redusă a salariaților;
- vârsta ridicată (peste 50 de ani) a salariaților, care are consecințe mai puternice în efectul de promovare;
- statutul parental, care de asemenea poate avea un efect mai puternic la nivelul deciziei de promovare.

Scurtă auditare a diversității în firmele investigate. Propunem în cele ce urmează o auditare sumară a diversității în firmele investigate. Dimensiunile luate în considerare pentru acest screening sunt: etnia, credința religioasă, orientarea sexuală, dizabilitatea, vârsta, bolile cronice. Datele culese sunt intersectate cu genul și prezentate separat pentru poziții de execuție și poziții de conducere. Avem în vedere că toate cele trei locații selectate sunt caracterizate de o mare diversitate, din punct de vedere al structurii etnice, credinței religioase, vârstei, etc. Trebuie menționat că există anumite criterii pentru care este de fapt mai probabil ca angajatorul să nu știe că salariații săi aparțin respectivei categorii (orientare sexuală, persoane infectate cu HIV/SIDA).

Tabel 19. Printre salariații dvs., există ...? (%)

	Salariați în poziții de execuție			Salariați în poziții de conducere/șefi de echipă		
	DA		NU	DA		NU
	Fem.	Bărb.		Fem.	Bărb.	
Persoane de altă etnie decât cea română	DA		NU	DA		NU
	53.5	58.1	30.2	30.2	39.5	55.8
Persoane de altă religie decât cea ortodoxă	DA		NU	DA		NU
	55.8	65.1	23.3	27.9	44.2	48.8
Persoane cu altă orientare sexuală	DA		NU	DA		NU
	11.6	11.6	79.1	11.6	11.6	76.7
Persoane cu handicap	DA		NU	DA		NU
	11.6	20.9	69.8	2.3	4.7	90.7
Romi	DA		NU	DA		NU
	16.3	27.9	62.8	2.3	2.3	93
Persoane infectate cu HIV/SIDA	DA		NU	DA		NU
	2.3	2.3	88.4	2.3	2.3	86.5
Persoane cu vârsta sub 25 de ani	DA		NU	DA		NU
	60.5	65.1	25.6	7	4.7	88.4
Persoane cu vârsta peste 50 de ani	DA		NU	DA		NU
	48.8	60.5	27.9	32.6	51.2	46.5

Constatăm în primul rând că bărbații sunt mai bine reprezentați decât femeile, atât în rândul salariaților, dar ales la nivelul structurilor de conducere. De asemenea constatăm că probabilitatea de a regăsi reprezentanți din rândul grupurilor și sub-grupurilor mai sus numite la nivelul managementului mediu și de vârf al firmelor investigate este mai degrabă redusă pentru toate dimensiunile luate în considerare. De asemenea constatăm că dizabilitatea, apartenența la etnia romă, orientarea sexuală și infectarea cu HIV/SIDA conduc la un grad mai redus de participare pe piața muncii a indivizilor cu respectivele caracteristici. Încă o dată, datele culese prin ancheta în rândul indivizilor și ancheta exploratorie în firme converg, conducând la aceleași concluzii cu privire la grupurile cele mai expuse riscului excluziunii de pe piața muncii. De asemenea constatăm că dacă este mai probabil să regăsim tinerii printre salariați, este în același timp mai probabil ca ei să se regăsească în poziții de execuție și nu de coordonare. Paralel, deși gradul de pătrundere al vârstnicilor (peste 50 de ani) pe piața muncii este mai redus comparativ cu al tinerilor, totuși este mai probabil ca acolo unde sunt, să fie de fapt în poziții de coordonare.

Măsurii afirmative. Pentru a recruta forța de muncă și implicit idei și talente din toate segmentele populației, firmele pot decide să dezvolte măsuri afirmative în scopul creșterii diversității, și implicit a avantajelor competitive și de eficiență ale firmelor. Trebuie subliniat faptul că o forță de muncă diversă înseamnă pe termen lung o afacere mai puternică, mai profitabilă, mai eficientă economic, cu legături mai puternice în comunitate, într-un cuvânt mai competitivă. Cât de deschise sunt însă firmele investigate la câteva măsuri afirmative?

Doar 41.8% dintre angajatori consideră că printre salariați ar trebui să se regăsească mai multe femei rome. O ponderea comparabilă de 37,2% consideră că „nu știu” și că ceea ce ar trebui să conteze sunt profesionalismul și performanțele în muncă.

Angajatorii se dovedesc mai deschiși, cel puțin la nivel declarativ, atunci când vine vorba de promovarea mai intensă a femeilor la nivelul pozițiilor de conducere – 60.4%. Similar, o pondere de 18.6% nu pot aprecia dacă este nevoie de mai multe femei în structurile de conducere sau nu.

58.2% dintre angajatori conștientizează nevoia unei mai bune reprezentări a persoanelor cu dizabilități în rândul forței de muncă, rezultantă neîndoielnică a programelor de marketing social desfășurate în ultimii ani. O aceeași pondere de 20.9% „nu știu” dacă anumite

persoane trebuie să beneficieze de un „ajutor” doar pentru că au dizabilități, sau cunoștințele și performanțele profesionale ar trebui să precumpănească în recrutarea forței de muncă.

Criteriul vârstă, fie că este vorba de tineri (sub 25 de ani) sau de vârstnici (peste 50 de ani) înregistrează ponderi de cca. 55.8% a celor care consideră că ar trebui să existe mai multe persoane cu vârste la extremele perioadei active de muncă atât în rândul salariaților, cât și în rândul managementului.

Tabel 20. În ce măsură credeți că în România ar trebui să fie ... (%)

	în foarte mare măsură	în mare măsură	în mică măsură	în foarte mică măsură	nu știu
... mai multe femei române salariate/angajate	2.3	39.5	16.3	4.7	37.2
... mai multe femei în poziții de conducere	2.3	58.1	18.6	2.3	18.6
... mai multe persoane cu dizabilități angajate	7.0	51.2	11.6	9.3	20.9
... mai multe femei în vârstă (peste 50 de ani) angajate	2.3	53.5	14.0	11.6	18.6
... mai mulți tineri în poziții de decizie	20.9	34.9	25.6	4.7	14.0

Pentru a concluziona, putem aprecia atitudinea angajatorilor ca mai degrabă reținută atunci când vine vorba de promovarea unor măsuri active, aceștia corelând mai puțin caracterul social al măsurilor cu creșterea eficienței economice și îmbunătățirea avantajului competitiv al firmelor.

Rolul sindicatelor și patronatelor în promovarea diversității. Din păcate, atât sindicatele, dar mai ales patronatele nu acordă un loc important discriminării și identificării acelor mecanisme de combatere a efectelor acesteia în procesele de negociere colectivă. Atât sindicatele, dar mai ales patronatele sunt centrate pe negocierea acelor probleme „economice”, acestea fiind conștientizate ca adevărata menire a partenerilor sociali, și nu problemele „sociale” (egalitatea de șanse, discriminarea, echitatea, diversitatea etc.).

Vreau să mă înțelegi. Noi ne ocupăm de economie nu ne ocupăm de partea socială decât în măsura în care intervin niște reglementări pe baza acestor principii care sunt prinse. Dar noi nu suntem o organizație socială, suntem organizație economică care ne batem cu finanțele pentru nu știu ce impozite, pentru stimularea exportului, etc. nu e principala noastră preocupare. (respondent cheie patronate – studiu de caz București)

Deși discriminarea este identificată ca una dintre problemele cu care se confruntă piața muncii, totuși, atât patronatele, dar și sindicatele plasează responsabilitatea pentru identificarea și soluționarea cazurilor de discriminare pe umerii instituțiilor cu atribuții directe în domeniu: Inspecția Muncii, CNCD, etc.

[Sindicatele acționează prea puțin în această direcție]. Au responsabilități, sunt sindicate care acoperă o arie foarte mare de angajați cu drepturi evidente, și ar trebui să facă mai mult, să se specializeze pe acest domeniu. Dar în afară de câteva seminarii și în afară de faptul că le-am dat dreptate privind salariul minim pe economie, s-au implicat prea puțin în asistența victimelor discriminării. (respondent cheie – studiu de caz, București)

Dincolo de lipsa unui interes real în elaborarea acelor modalități de prevenire și intervenție în cazul identificării unor cazuri de discriminare, totuși sindicatelor le lipsește „instrumentarul”. Le lipsesc acele modalități de probare a discriminării la locul de muncă. Pentru că atunci când vine vorba de discriminare la angajare problema este și mai complicată, sindicatele trebuind să-și asume reprezentarea intereselor unor grupuri și sub-grupuri poziționate în prezent mai degrabă în afara pieței muncii.

Aceasta se poate constitui în concluzia cea mai importantă a studiului nostru de caz, și anume faptul că sindicatele, mai ales pe fondul reducerii treptate a bazei de contribuabili ar trebui să-și asume și reprezentarea intereselor acelor categorii vulnerabile pe piața muncii, cu atât mai mult cu cât aceste categorii sunt de multe ori minoritare. Dacă totuși la nivelul sindicatelor au mai fost desfășurate proiecte și programe vizând sensibilizarea la problematici de gen, totuși, dimensiuni precum etnia, dizabilitatea, orientarea sexuală, vârsta, etc. rămân încă neluate în considerare în ansamblul preocupărilor organismelor de reprezentare atât a salariaților, cât și a patronilor. Diversificarea caracteristicilor socio-economice a grupurilor pe care le reprezintă ar trebui să constituie o prioritate pe termen scurt și mediu pentru partenerii sociali.

6.1.2. Discriminare multiplă la intersecția dintre etnie și credință religioasă. Studiu de caz asupra mecanismelor de reducere a excluziunii sociale la nivelul unei comunități de romi musulmani din Medgidia

Conform Recensământului din 2002, în Medgidia minoritatea cea mai numeroasă este cea de turco-tătari, care reprezentau circa 18% din populația orașului, restul înregistrând ponderi insignifiante. Medgidia este fără doar și poate un exemplu de bună practică, cunoscut țării

întregi. Dar bună practică pentru gradul și modalitatea de integrare a comunității turco-tătare.

Știam încă dinainte de a pleca la drum, de pe site-ul Primăriei Medgidia, că în componența Consiliului Local se află atât persoane de etnie română, cât și persoane de etnie turco-tătară și/sau macedoneană. Primul lucru care ne atrage atenția odată ajunse în oraș este prezența istoriei comunității turco-tătare prin nume de parcuri, străzi, statui, etc. Există un seminar cu predare în limba turco-tătară, dar și o grădiniță de copii preșcolari. Dar noi ne aflăm în oraș pentru a afla cum comunitatea abordează și rezolvă problemele **romilor musulmani**...

“În Medgidia, în comunitate, avem două “categorii” de romi: romii ortodocși, care sunt în cea mai mare parte școlarizați, iar cealaltă categorie: cei musulmani. Acolo este de fapt cea mai mare problemă.[...] Ei s-au izolat și sunt foarte mulți. Fiind musulmani nu spun că sunt romi, dar oamenii pe stradă le spun «figani». [...] Pe de altă parte, organizațiile de musulmani, avem două în oraș, spun că nu sunt musulmani de-ai lor, spun ca sunt «figani». Aici apare problema. Aceștia spun ca sunt «figani», ei spun că sunt turci. În 2004 când s-a schimbat Primăria a fost prima problemă pe care primarul a identificat-o” (respondent cheie – studiu de caz Medgidia)

O primă bună practică la nivelul comunității din Medgidia, pentru a crește gradul de incluziune al grupurilor de romi, fie ei ortodocși, dar mai ales a celor musulmani, caracterizați de nivele de educație mai scăzute și implicit de un acces mai redus pe piața forței de muncă, constă în **reprezentarea ambelor comunități de romi la nivelul grupului de inițiativă al Primăriei**: un reprezentant al comunității de romi ortodocși și un reprezentant al comunității de romi musulmani. Deși intens disputată din punct de vedere al eficienței, experiența Medgidiei în ceea ce privește **instituția consilierului pe probleme de romi** susține părerea „pro”.

Rezultate sunt extraordinare în Medgidia. În doi ani de zile am încadrat în muncă peste 600 de persoane numai de etnie romă. Din cei 600 încadrați în muncă, cred că 300 sunt femei. Foarte multe femei lucrează acum. Înainte, persoanele rome din comunitatea Medgidia erau dependente de serviciile sociale... (respondent cheie – studiu de caz Medgidia)

“Este foarte important interesul pe care și-l dau diverșii lideri din mai multe domenii de activitate de a accepta, de a recunoaște programele romilor și de a nu-i urî pentru neajunsurile lor. Avem caravane ale ocupării în localitatea noastră și în localitățile limitrofe și din păcate nu aș putea să spun că sunt foarte eficiente pentru că întotdeauna sunt realizate în colaborare cu reprezentanții administrațiilor locale care au sau nu au disponibilitate să colaboreze cu instituția noastră și să solicite oamenilor să vină, să fie informați. Am fost la administrațiile locale din localități cu număr semnificativ de romi chiar împreună cu consilierul pe problemele romilor de la primăria noastră, tocmai în ideea de a comunica, pentru că acolo nu cunoșteam pe nimeni. Dacă în aceste localități

nu există reprezentanți ai romilor sau consilieri pe problemele romilor, nu există nici disponibilitate în primărie pentru astfel de acțiuni. Orice primărie din comune, dacă nu dorește să facă ceva, nu face și dacă nu face nu-și pune experți sau consilieri pe probleme de romi.” (respondent cheie - studiu de caz Medgidia)

Treptat au început să fie realizate parteneriate în toate domeniile strategice de acțiune ale Decadei Romilor, în scopul creșterii gradului de incluziune socială a etnicilor roma: educație, sănătate, ocupare și locuire.

Educație.

5 școli din oraș au programe de alfabetizare - școală gimnazială ... Mai mult, în fiecare an școlar acești copii care sunt identificați din familiile cu probleme financiare sub orice critică, indiferent de etnie sunt luați și îmbrăcați de primărie, li se oferă rechizite școlare, și nu numai. Când se începe anul școlar mergem în școli, și verificăm: pentru cei care vedem că nu au cu ce veni la școală chemăm părinții și oferim rechizite, îmbrăcăminte, încălțăminte. (respondent cheie - studiu de caz Medgidia)

Locuire

Persoanele de etnie roma au obținut locuințe de la primărie, apartamente. Primăria a acordat locuințe sociale. Există un bloc nou făcut, unde locuiesc zece familii de romi. Avem chiar aici în spatele Primăriei 25 de garsoniere, iar în primăvară se construiesc ale 25 de locuințe sociale - case. (respondent cheie - studiu de caz Medgidia)

Sănătate

S-a redus discriminarea din spitale pentru că există parteneriate, am făcut protocol de colaborare cu spitale ...

Erau persoane (femei) care dădeau naștere la copii, n-aveau acte de identitate și nu puteau să declare nici copilul. După aceea se amplifică problema. Duceam aproape două luni muncă cu mama să-și facă acte sau o carte provizorie pentru a putea declara copilul. Apoi făceam celui mic Și astea în colaborare cu spitalul municipal. (respondent cheie - studiu de caz Medgidia)

Ocupare

În sensul acesta romii au fost angajați la Primăria Municipiului Medgidia - Serviciul Public ... Având în vedere că sunt locuri de muncă pentru muncitori necalificați la introducerea rețelei de gaze din Medgidia, că ei nu au calificări, ca au un nivel foarte scăzut de pregătire, înseamnă deci cu siguranță că au acces aici și ei vin și solicită locuri de muncă. La început a fost mai greu, dar acum deja sunt aproape 200 de locuri pentru ei (romi). Asta înseamnă că 200 de familii au un rost. Se așteaptă la un salariu, chiar dacă este destul de mic, se așteaptă lunar la un câștig prin muncă ceea ce e un lucru foarte important. Acestea se derulează de aproape trei ani în Medgidia cu reciprocitate între autoritățile locale și serviciul public de ocupare ... (respondent cheie - studiu de caz Medgidia)

Cea de a doua bună practică, pe care am identificat-o prin acest studiu de caz, o reprezintă **parteneriatul real și permanent dintre Primărie și Serviciul Local de Ocupare**. Dincolo de cadrul minimal impus de lege, reprezentanții celor două instituții au găsit și alte căi de colaborare și soluționare a cazurilor de excluziune socială. Practic Medgidia, prin

buna colaborare dintre autorități și organismele descentralizate ale serviciului public de ocupare devine un exemplu de bună practică pentru ceea ce concret ar putea să însemne promovarea incluziunii sociale prin îmbunătățirea accesului la ocupare pentru etnicii romi.

Am avut întotdeauna o colaborare fructuoasă cu administrația locală. Și pentru că avem obiective comune, întotdeauna ne-am dat mâna. Astfel, la invitația Dlui. Primar, particip din partea Agenției la ședințele de audiențe susținute de dânsul. Vin cu lista de locuri de muncă, la solicitarea Dlui. Primar. (respondent cheie - studiu de caz Medgidia)

6.1.3. Discriminare multiplă la intersecția dintre dizabilitate și etnie. Studiu de caz asupra mecanismelor de prevenire și combatere a discriminării în rândul unui grup țință de persoane cu dizabilități intelectuale din Timișoara

Cel de al doilea studiu de caz, a fost realizat în Timișoara, oraș bine cunoscut pentru acțiunile întreprinse cu și pentru femeile rome (vezi programele desfășurate de Asociația Femeilor Țigănci: „Pentru Copiii Noștri”), precum și pentru acțiunile desfășurate cu și pentru persoanele cu dizabilități intelectuale prin Fundația „Pentru Voi”. Cheia succesului în ceea ce privește identificarea și rezolvarea problemelor grupurilor țință o reprezintă **parteneriatul public-privat**, sau, mai concret, parteneriatul între autorități locale și societatea civilă.

În paginile de față ne vom opri însă doar la mecanismele de prevenire și combatere a discriminării în rândul persoanelor cu dizabilități intelectuale. Ceea ce trebuie subliniat încă de la început, este faptul că Fundația „Pentru Voi” (www.pentruvoi.ro) dezvoltă servicii personalizate pentru persoanele cu dizabilități. Aflăm încă de pe site-ul Fundației că serviciile comunitare sunt furnizate în parteneriat cu Primăria. De asemenea, unul dintre respondenți, încă de la începutul interviului, ține să precizeze că aceasta este una din cheile succesului lor.

Primăria ne sprijină foarte mult financiar vorbind: adică avem un parteneriat și din bani locali se plătește funcționarea organizației, inclusiv la nivel de salarii. Și asta este dintr-un anumit punct de vedere ideal, pentru că instituțiile publice, primăria în cazul de față, nu au mecanismele, cunoștințele, timpul, expertiza, oamenii, să stea atât de mult cât se stă cu un beneficiar, pentru a pregăti o angajare de succes. Sau a monitoriza după aceea, căci este un întreg proces de consiliere, de formare, de mediere, pentru care chiar trebuie să ai timp și să fii pregătit pentru așa ceva, iar asta chiar nu e meseria funcționarilor publici. Însă ca și autoritate locală ei sunt responsabili de bunăstarea tuturor cetățenilor din comunitate, inclusiv de cea a persoanelor cu dizabilități, și ne “subcontractează” pe noi, ca și organizație, să oferim serviciul acesta.

Este extraordinar, pentru că noi dacă nu am avea banii de la consiliu local, n-am avea tot ce vedeți aici. Indirect poți spune că ei externalizează serviciul către cineva care este competent și capabil să furnizeze un standard de calitate. (respondent cheie – studiu de caz, Timișoara)

Care sunt premisele?

- teama și respingerea celor diferiți, în cazul de față, persoanele cu dizabilități. Altfel spus, distanța socială față de persoanele cu dizabilități este foarte mare.

Oamenii când întâlnesc ceva diferit au diverse reacții și una dintre ele este de teamă sau de respingere, pentru că nu sunt asemenea lor. Iar persoanele cu dizabilități, fiind diferite, sunt foarte adesea victimele actelor de discriminare și respingere (respondent cheie – studiu de caz, Timișoara)

- distanța socială față de persoanele cu dizabilități intelectuale este mai mare decât cea față de persoanelor cu dizabilități fizice.

... legat de discriminare, cred că este mai pregnantă discriminarea față de persoanele cu dizabilități intelectuale decât față de cele cu dizabilități motorii (respondent cheie – studiu de caz, Timișoara)

- persoanele cu dizabilități sunt percepute ca un cost, ca o povară, ca persoane neproductive, pasive, dependente, etc.

... Unii dintre angajatori, la un prim contact, când află că este vorba de o persoană cu dizabilități intelectuale spun: "nu pot să lucreze, nu pot să mă înțeleg cu ei, au probleme comportamentale"... Nu există decât imaginea aceasta negativă: "Nu mă bag! Nu-i agresiv?". Este o imagine cum că persoană cu dizabilități egal nebun, egal om care ar trebui să stea în spatele grătilor... (respondent cheie – studiu de caz, Timișoara)

Oportunitatea

- Legea 448/2006

Ce e bine, legat de accesul pe piața muncii e legea 448 din 2006 care zice că orice companie cu peste 50 de angajați este obligată fie să angajeze 4% persoane cu handicap, fie să contracteze organizații, fie să plătească o taxă către stat. Iar această prevedere ne deschide nouă o cale de discuție și ne ușurează oarecum munca. (respondent cheie – studiu de caz, Timișoara)

Rezultate

- Notorietatea și rate ridicate de plasare în muncă a persoanelor cu dizabilități

Am ajuns în faza în care să fim sunați și companiile să caute să lucreze cu persoane de la noi, ceea ce e un lucru deosebit. Avem persoane cu dizabilități care lucrează de 4 ani în același loc de muncă și de care angajatorul este foarte mulțumit. Avem persoane care ele însele nu sunt foarte motivate și convinse că ar trebui să muncească și atunci degeaba le găsim noi 30 de locuri de muncă pe an și deschidere la angajator pentru ai primi dacă ei nu-și dau interesul; și atunci trebuie lucrat la nivelul motivației lor. (respondent cheie – studiu de caz, Timișoara)

Cum?

- Servicii personalizate, complexe și de calitate dezvoltate în acord cu specificul grupului țintă

*Lucrăm practic pe ambele segmente: atât cu angajatorii, cât și cu persoanele cu dizabilități. Urmărim atât formarea profesională, cât și deprinderea abilităților sociale necesare unui loc de muncă. Acolo unde angajatorul nu vede direct niște locuri de muncă pe care le-ar putea ocupa beneficiarii noștri cu dizabilități intelectuale, încercăm să identificăm împreună operațiuni din procesul lor de producție pe care ulterior să le externalizeze către noi. Avem un sistem de angajare nou aici în România care se numește “echipa mobilă”. Asta înseamnă că un grup de persoane (de la 3 la 20) merg la sediul companiilor (ei fiind angajații unității noastre protejate), își desfășoară munca la sediul companiilor și sunt însoțiți și supravegheați de educatori specializați. Munca poate consta în curățenie și întreținere, parcare și spații exterioare ale unei mari firme de producție, ambalaje pentru produse promoționale, asamblat rame foto, etc. Munci manuale ușor de explicat, ușor de făcut și pe care le-au făcut și le fac beneficiarii noștri. Tot timpul sunt însoțiți de către educatorul nostru. Serviciul nostru este construit de altfel în jurul ideii de **angajare sprijinită**. Angajatul cu dizabilități clar are nevoie de un suport mai mare decât orice alt tip de angajat. Și ca să nu fie o sarcină în plus pentru angajator, venim noi cu acest suport. Practic ei își angajează persoana cu dizabilități și serviciul nostru și astfel reușim să avem multe persoane angajate. (respondent cheie – studiu de caz, Timișoara)*

6.2. Concluzii și recomandări privind prevenirea și combaterea discriminării în general și a discriminării multiple în special

6.2.1. Scurte concluzii cu privire la fenomenul discriminării multiple în România

Fără doar și poate ambițios, scopul acestui proiect a vizat creșterea gradului de cunoaștere cu privire la „discriminarea multiplă”, fiind proiectată și întreprinsă în acest scop o metodologie amplă și complexă, cuprinzând atât analiză instituțională, cercetări cantitative dar și calitative.

O primă componentă a studiului a fost dedicată clarificărilor conceptuale cu privire la discriminarea multiplă – definită fie ca discriminare adițională, fie ca discriminare intersecțională, dar și demersurilor de operaționalizare conceptuală care se realizează la nivel european. Cercetarea discriminării multiple cu o componentă dominantă cantitativă este un demers inedit, inovativ, atât la nivel național, cât și la nivel european.

Folosind cadrul conceptual al discriminării percepute, autoarele acestui studiu au urmărit să identifice grupurile/subgrupurile asupra cărora

există percepția unui risc crescut de discriminare. Urmărind să măsoare discriminarea adițională, studiul a evidențiat grupuri de risc în raport cu diferite arii de manifestare a discriminării. Atât în spațiile publice, în relația cu autoritățile locale, dar și în accesul la educație și sănătate, femeile române, femeile sărace și femeile cu dizabilități se detașează ca acele sub-grupuri despre care există percepția unei incidențe crescute a discriminării. Astfel, pentru aceste grupuri, genul adâncește riscul de discriminare. Mai mult decât atât, analiza noastră a reliefat etnia ca fiind acea dimensiune care adâncește orice alt risc de discriminare și contribuie la creșterea vulnerabilității oricărui alt grup/subgrup în orice arie a vieții sociale și economice.

Pe piața muncii însă, bărbații tineri și cei în vârstă se conturează drept grupuri cu risc crescut de discriminare la angajare, pe când femeile tinere și vârstnice sunt mult mai expuse riscului discriminării la locul de muncă. Mult mai slab conștientizat ca risc, totuși, femeile cu copii se desprind ca un grup în rândul cărora atât incidența discriminării la angajare, cât și a accesului la promovare și formare profesională crește semnificativ.

16.9% din populația investigată a avut cel puțin o dată în ultimii 3 ani experiențe de tratament diferențiat/discriminatoriu, principalele criterii invocate ca bază a discriminării fiind etnia, sărăcia și vârsta. 10,9% din cei aflați în cel puțin o situație de tratament diferențiat/discriminare în ultimii 3 ani conștientizează chiar două criterii ca bază a discriminării/tratamentului la care au fost supuși. Domeniile în care se manifestă cu precădere acele tratamente diferențiate sunt în relația cu autoritățile, în locurile publice și la locul de muncă; constatăm astfel că acele forme de discriminare care decurg din studiul experiențelor personale coincid cu rezultatele analizei asupra percepțiilor populației.. Mai mult decât atât, 32% dintre victimele tratamentului diferențiat/discriminării evită să mai meargă în acele locuri în care sunt puși în situații de discriminare, locuri precum instituțiile autorităților centrale și locale, spitale și policlinicile. *Acest efect îl putem denumi efectul de descurajare al populației.* Astfel, putem concluziona că discriminarea și tratamentul diferențiat pot conduce treptat chiar la auto-excluziune și auto-marginalizare.

Profilul celor care discriminează cel mai frecvent, rezultat pe baza analizei experiențelor directe de discriminare, are următoarele caracteristici: bărbat român de vârstă medie în poziții de funcționar public (28.9% din cazuri), șef și/sau coleg (23.8%) și personal medical (18,4%).

Ceea ce este reiese a fi îngrijorător este ponderea de 24% a persoanelor care nu știu că există un cadru legal care îi pedepsește pe cei care comit acte de discriminare; iar aceste persoane sunt mai probabil femei, persoane cu vârsta peste 50 de ani și persoane de etnie roma, adică tocmai categoriile cu risc crescut de discriminare.

Metodologia propusă a permis identificarea percepției asupra gradului de discriminare a câtorva grupuri, identificate și incluse în analiză pe baza rezultatelor unor studii precedente în domeniu. Totuși, trebuie subliniat faptul că, pot exista forme de discriminare multiplă (în sensul discriminării intersecționale, așa cum a fost ea definită în capitolul 1.) chiar și în rândul acelor grupuri/subgrupuri la nivelul cărora analiza noastră nu a reușit să reliefeze probabilitatea existenței unei discriminări multiple (în sensul discriminării adiționale, așa cum a fost ea definită la capitolul 1.). Astfel, considerăm studiul de față ca având un caracter de pionierat în domeniu, fenomenul ca atare necesitând în continuare realizarea de studii, fie cantitative, fie calitative, care să rafineze și să completeze rezultatele analizei de față. Mai mult decât atât sunt necesare studii de caz, realizate la nivel comunitar în scopul înțelegerii acelor mecanisme care combat efectele și uneori chiar cauzele discriminării multiple, iar aceste bune practici trebuie promovate și transferate la nivelul altor comunități.

6.2.2. Set de concluzii și recomandări cu privire la prevenirea și combaterea discriminării în general și a discriminării multiple în special

Profilul demersului nostru științific care a implicat atât cercetări cantitative, cât și calitative realizate la nivel central și local, precum și rezultatele importante obținute în urma acestui studiu au condus la necesitatea formulării unor recomandări de acțiune pentru o mai bună prevenire și combatere a fenomenului discriminării/discriminării multiple:

1. Dezvoltarea parteneriatului public-privat pentru prevenirea și combaterea discriminării – Mecanismele de suport pentru victimele discriminării/discriminării multiple trebuie să se dezvolte atât la nivel central, cât mai ales la nivel local acolo unde colaborarea instituțiilor publice și private este vitală pentru dezvoltarea de acțiuni specializate și eficiente în prevenirea și combaterea tratamentului diferențiat îndreptat împotriva diferitelor grupuri și sub-grupuri sociale. Mai mult decât atât,

cunoscând problemele specifice ale grupurilor și sub-grupurilor existente pe plan local, reprezentanții autorităților locale se plasează într-o poziție cheie pentru modelarea acțiunilor de prevenire și combatere a discriminării multiple în acord cu structura populației și formele specifice de discriminare din zonă.

2. Sinergizarea eforturilor tuturor instituțiilor publice existente la nivel local cu rol în prevenirea și combaterea discriminării și a consecințelor acesteia – Dezvoltarea unor acțiuni eficiente de prevenire și combatere a fenomenului discriminării multiple nu poate avea loc în absența unei implicări sinergice a tuturor instituțiilor publice cu responsabilități în domeniul prevenirii și combaterii discriminării la nivel local. Colaborare reală și eficientă a instituțiilor cu rol în reducerea discriminării pe diferitele criterii va favoriza dezvoltarea unor acțiuni suport focalizate pe grupuri aflate la intersecția a două sau mai multe dimensiuni de discriminare și reducerea incidenței formelor lor specifice de discriminare.

“Este foarte important interesul pe care și-l dau diverșii lideri din mai multe domenii de activitate de a accepta, de a recunoaște programele romilor și de a nu-i urî pentru neajunsurile lor. Avem caravane ale ocupării în localitatea noastră și în localitățile limitrofe și din păcate nu aș putea să spun că sunt foarte eficiente pentru că întotdeauna sunt realizate în colaborare cu reprezentanții administrațiilor locale care au sau nu au disponibilitate să colaboreze cu instituția noastră și să solicite oamenilor să vină, să fie informați. Am fost la administrațiile locale din localități cu număr semnificativ de romi chiar împreună cu consilierul pe problemele romilor de la primăria noastră, tocmai în ideea de a comunica, pentru că acolo nu cunoșteam pe nimeni. Dacă în aceste localități nu există reprezentanți ai romilor sau consilieri pe problemele romilor nu există nici disponibilitate în primărie pentru astfel de acțiuni. Orice primărie din comune, dacă nu dorește să facă ceva, nu face și dacă nu face nu-și pune experți sau consilieri pe probleme de romi.” (respondent cheie - studiu de caz Constanța)

3. Întărirea cooperării între ANES și CNCDD în scopul identificării celor mai bune modalități de operaționalizare și implementare a conceptului discriminării multiple – Dificultățile de operaționalizare și implementare a conceptului discriminării multiple reclamă o implicare *sinergică* a celor două instituții centrale cu rol în prevenirea și combaterea discriminării în scopul unei mai bune valorificări a pașilor care au fost făcuți până în prezent în această direcție și a dezvoltării instituționale viitoare.

4. Stimularea dezvoltării societății civile la nivel local - Dacă am spus că autoritățile locale ocupă o poziție cheie pentru dezvoltarea acțiunilor de prevenire și combatere a discriminării multiple, instituțiile societății civile la nivel local au rolul important de a facilita implementarea unor astfel de acțiuni suport, precum și a aduce acel plus

de cunoaștere necesar acțiunilor specializate. De asemenea, colaborarea acestor instituții existente la nivel local va determina eficientizarea mecanismelor de suport adresate victimelor discriminării multiple.

5. Dezvoltarea mecanismelor de reprezentare a grupurilor defavorizate la nivelele de decizie și administrative – O mai bună reprezentare a intereselor grupurilor defavorizate la diferitele nivele de decizie și administrative va conduce la o mai bună fundamentare și focalizare a politicilor și programelor proiectate, precum și la creșterea șanselor de succes a implementării acestora. De asemenea, dezvoltarea mecanismelor de reprezentare a diversității existente în interiorul anumitor grupuri defavorizate va determina o mai bună adresare a formelor specifice de discriminare subsumate discriminării multiple.

“La noi în localitate avem două categorii de romi: romii ortodocși, și cealaltă categorie: cei musulmani. Acolo este cea mai mare problemă. Fiind musulmani, nu recunosc că sunt romi, dar oamenii pe stradă le spun «țigani». Musulmanii spun că nu sunt musulmani de-ai lor, spun că sunt țigani. Aici apare problema. Aceștia spun că sunt țigani... ei spun că sunt turci. În 2004, primarul a identificat această problemă. Aici în primărie, suntem doi consilieri pe problemele romilor... Unul sunt eu, iar al doilea este colegul meu, din partea lor, deci e musulman” (respondent cheie - studiu de caz Constanța)

6. Sensibilizarea și formarea personalului serviciilor publice și a reprezentanților mass-media pentru promovarea și aplicarea principiului egalității de șanse pentru toți – O mai bună cunoaștere a principiului egalității de șanse pentru toți alături de o mai bună înțelegere a importanței implementării sale în activitatea curentă a acestor servicii publice va reduce incidența actelor de discriminare/discriminare multiplă. De asemenea, responsabilizarea mass-media pentru a implementa principiul nediscriminării în procesul de informare și formare de opinii va conduce la combaterea stereotipurilor negative asociate unor grupuri și la creșterea toleranței în rândul populației din România.

7. Intensificarea campaniilor de conștientizare la nivelul populației privind cauzele, incidența și implicațiile actelor de discriminare – O mai bună conștientizare a cauzelor, formelor variate și a efectelor pe termen scurt și lung asociate discriminării, respectiv discriminării multiple, va capacita indivizii în a recunoaște și gestiona mai bine situațiile de discriminare. De asemenea, astfel de campanii vor determina reducerea distanței sociale față de diferitele grupuri și, chiar, a incidenței tratamentului diferențiat din locurile publice îndreptat împotriva membrilor acestora. Mai mult decât atât, trebuie să fie dezvoltate campanii de conștientizare care să se refere și la grupuri

defavorizate mai puțin vizibile în societate, dar față de care distanța socială este mult mai accentuată, precum și la grupuri aflate la intersecția diferitelor dimensiuni de discriminare. În plus, autoarele acestui studiu recomandă ca aceste campanii să conțină și componente menite să combată tendințele de auto-culpabilizare sau rușine ce apar la nivelul victimelor discriminării.

8. Intensificarea campaniilor de informare cu privire la cadrul legal și instituțional de prevenire și combatere a discriminării – O mai bună cunoaștere a mecanismelor instituționale și legale de prevenire și combatere a actelor de discriminare/discriminare multiplă va capacita indivizii victime ale acestora să își apere drepturile pe cale formală, în condiții de maximă protecție a intereselor lor.

9. Responsabilizarea partenerilor sociali, cu precădere a sindicatelor, pentru prevenirea și combaterea discriminării pe piața muncii – Discriminarea pe piața muncii are rol de a marginaliza indivizii și de a crește gradul lor de vulnerabilitate în fața discriminării din celelalte domenii ale vieții sociale. În aceste condiții, responsabilizarea partenerilor sociali pentru a acționa în scopul promovării și implementării principiului egalității de șanse pentru toți atât la angajare, cât și la locul de muncă este vitală pentru prevenirea și combaterea discriminării.

10. Stimularea cercetării științifice asupra cauzelor, formelor și implicațiilor discriminării/discriminării multiple – Dezvoltarea cercetării cantitative și calitative în domeniu va aduce dezvoltarea unui cadru conceptual adecvat acestei problematici atât de complexe, precum și rafinarea abordărilor metodologice pentru surprinderea și evaluarea celor mai variate și ascunse cauze, forme și efecte ale discriminării și, mai cu seamă, ale discriminării multiple. Mai trebuie spus că numai rezultatele studiilor și cercetărilor pot pune în evidență evoluțiile înregistrate la nivelul cauzelor și formelor de manifestare ale discriminării mai ales în contextul unei societăți caracterizate, din ce în ce mai mult, de fenomenul globalizării ce aduce implicații multiple și complexe. Rezultatele studiilor și cercetărilor trebuie să se afle la baza unei mai bune fundamentări și focalizări a politicilor și programelor de intervenție pentru prevenirea și combaterea discriminării/discriminării multiple.

MULTIPLE DISCRIMINATION IN ROMANIA

Motto:

„What is for some an issue of living together, for others is a matter of survival...”

(*Key respondent, Medgidia*)

EXECUTIVE SUMMARY

English version of “*Executive Summary*”

Ioana Borza

The project at stake aimed mainly at raising the level of knowledge with respect to the phenomenon of “*multiple discrimination*”. In order to fulfil this ambitious goal, a complex research methodology was designed and tested, comprising both qualitative and quantitative approaches, as well as an institutional analysis. Another specific objective of the project was to “clarify” the theoretical perspectives on the concept of “multiple discrimination”. And, as the analysts are trying to formulate, so far two conceptual developments can be found on the issue of multiple discrimination: a) multiple discrimination as “*additional discrimination*” which suffers unfortunately by the “sin” of one-dimensional approach (single discriminatory acts are added one to each other) and b) multiple discrimination as “*intersectional discrimination*”.

The *first perspective* on multiple discrimination admits that people have different characteristics and identities and based on these they can be subject to different and unjust treatment. *The second perspective* places the individual or the group of individuals in a specific social context and the forms of discrimination are specific to the context.

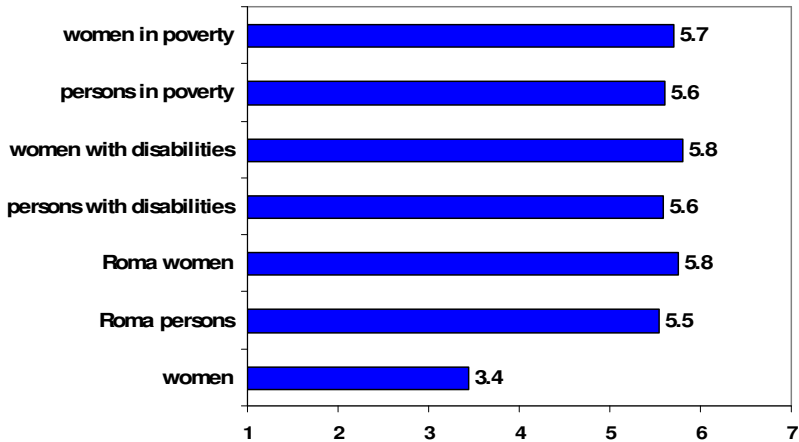
I. Perceived discrimination

1.1. Perceived discrimination in public spaces, schools, in relations with local authorities, in hospitals and health centres

The findings of the present research show that groups that are perceived as being most subjected to different forms of discrimination **in public spaces** (such as restaurants, parks and streets) are Roma women, women with disabilities and poor women. Using a scale from 1 to 10, where 1 represents minimal incidence of discrimination and 10 maximum

incidence of discrimination, both Roma women and women with disabilities were perceived at the level of 5.8, and poor women at the level of 5.7. Comparing the values of the three levels to the value pointed by the perceived discrimination against women in general that is 3.4, on the same scale, one can notice the difference in perceptions. The difference can be explained that even within the perceptions of the general population, some groups of women are treated different or perceived as being treated different based on another identity than that of being a woman, such as being Roma, poor or with disability.

Chart 1. Perceived discrimination in public spaces for ... (average values on a scale from 1 to 10, where 1 represents minimal incidence of discrimination and 10 maximum incidence of discrimination)



The level of perceived discrimination existing **in schools** is slightly higher for girls compared to boys. Using the same scale, discrimination against girls is perceived at the level of 2.6 compared to the level of 2.1 of discrimination against boys. This difference may show the existence of sporadic gender discrimination in public schools in Romania. Concerning other groups of pupils perceived as being subject to discrimination in schools, all levels go higher than 5, reaching 5.6 for girls with disabilities, 5.4 for pupils with disabilities, and for both Roma girls and girls coming from poor families it reaches 5.2.

With respect to perceived discrimination **in relations with public authorities**, values displayed for disadvantaged categories are two fold higher in comparison with any other Romanian person (2.7 on the above mentioned scale). Thus, poor women are perceived as the most

discriminated group in relations with authorities (5.4), followed by elders with disabilities (5.3), Roma women (5.3) and poor people (5.3).

Chart 2. Perceived discrimination in schools for ... (average values on a scale from 1 to 10, where 1 represents minimal incidence of discrimination and 10 maximum incidence of discrimination)

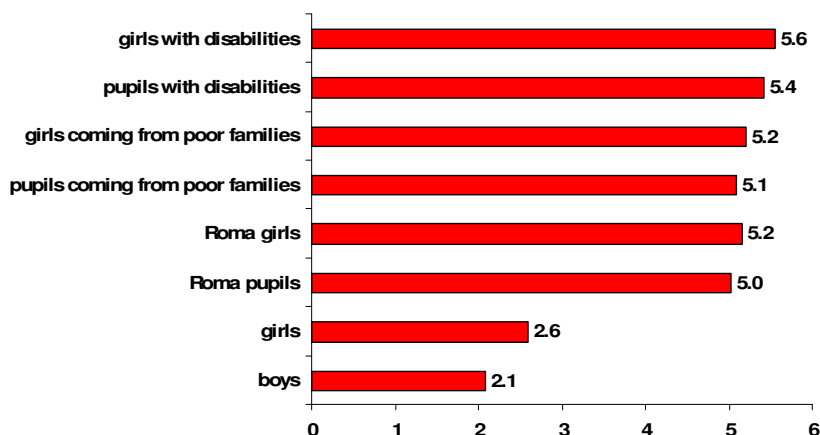
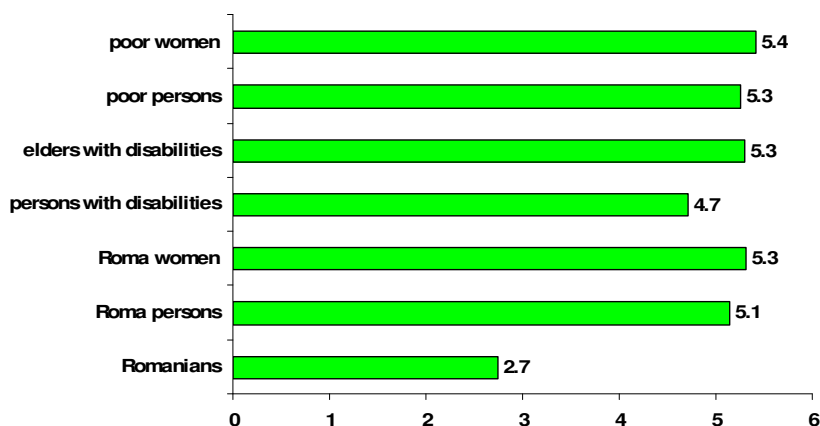


Chart 3. Perceived discrimination in relations with public authorities for ... (average values on a scale from 1 to 10, where 1 represents minimal incidence of discrimination and 10 maximum incidence of discrimination)



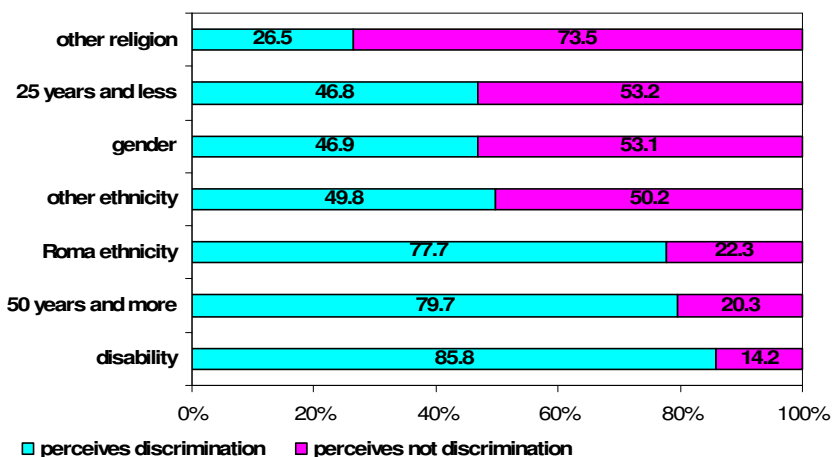
Another area of perceived discrimination in public spaces concerns **hospitals and health centres** and its level for poor people and poor women is up to 6.1 while its level for Roma women points 5.9. The perceived discrimination ranks high for people infected with HIV, old women and elders with disabilities, reaching the level of 5.7.

Chart 4. Perceived discrimination in hospitals and health centres for ... (average values on a scale from 1 to 10, where 1 represents minimal incidence of discrimination and 10 maximum incidence of discrimination)



1.2. Perceived discrimination on the labour market

Chart 5. Perceived discrimination when hiring, by characteristics of individuals (%)



Discrimination when **accessing a job** represents a very important factor conducing to marginalisation and social exclusion. For the labour market outsiders, discrimination in accessing jobs increases vulnerability in front of poverty and social exclusion. While looking for

a job, having a disability (85.8%), being old (79.7%) and being a Roma (77%) represent the main characteristics perceived as contributing to being subjected to discrimination. Any other characteristics that can be associated with discriminatory behaviour at hiring were perceived by less then 50% of investigated population as being important. Concluding, Roma persons, elders and disabled persons are most exposed to discriminatory acts in entering on the labour market.

Chart 6. Answers of respondents with different ethnic background to the item “If an employer has to choose between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected?” (%)

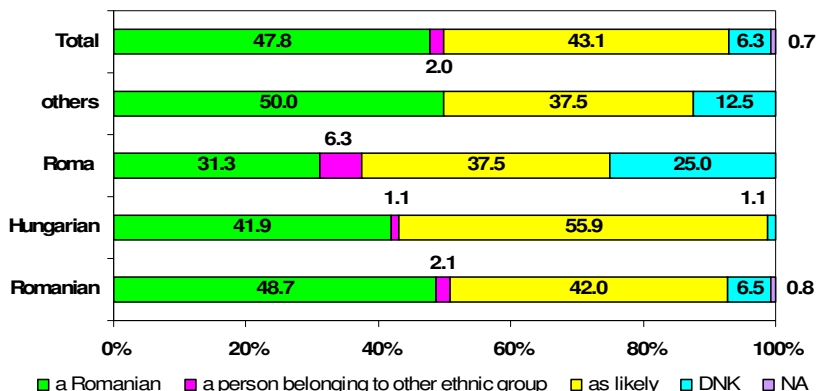
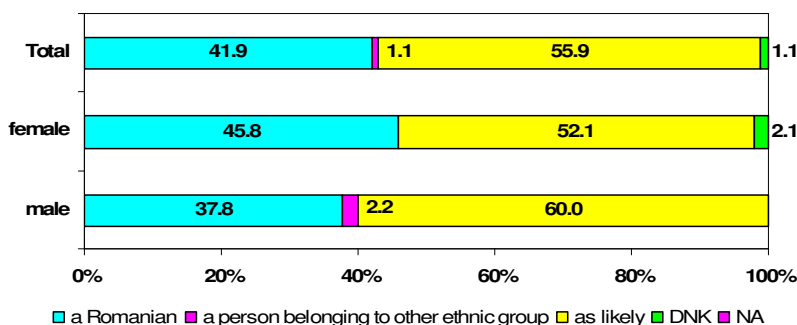


Chart 7. Answers of Hungarian respondents, male and female, to the item “If an employer has to choose between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected?” (%)

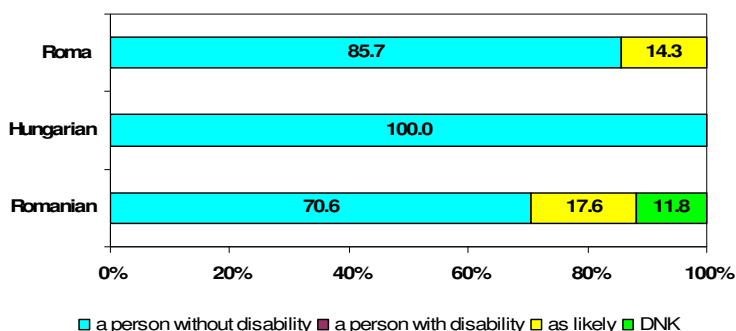


If we take a look at the results when the gender of the person is crossed with the ethnicity, the group of women coming from another ethnic group but the Romanian are more vulnerable when trying to get a job, as they perceive themselves as being more often subject to discrimination.

As we went deeper with the analysis, a significant part of the people investigated and declared members of the Roma community answered „do not know” to the perceived discrimination when looking for a job. The percentage of Roma women declaring „do not know” is even higher. A possible explanation for this high level of „do not know” among the members of the Roma community may be due to the low level of awareness and understanding in regards to the issue of multiple discrimination.

The findings of the research clearly show that having a disability represents the most important factor conducing to a discriminatory behaviour at hiring. Moreover, the intersection between ethnicity and disability is conducive for higher disadvantaging for persons with disabilities, both Roma and Hungarians.

Chart 8 Answers of respondents with disability and different ethnic background to the item “If an employer has to choose between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected?” (%)



When it comes to the intersection of age and gender, the results show that especially **young men** perceived themselves as being more exposed to discriminatory behaviour when looking for a job compared to young women. Thus 22.2% of young men with the age under 25 think that there is a different treatment of men and women when applying to jobs meaning that employers hire more women and men. Only 15.9% of the young men with the age under 25 think that an employer will select a man rather than a woman. When coming to elderly people, even if the statistical differences between men and women are not significant, old men tend to feel themselves disadvantaged in comparison with old women. Thus 77.9% of men perceived themselves as being possible subject to discrimination based on age when looking for a job compared to 75.7% of women.

Chart 9 Answers of respondents aged under 25, male and female, to the item “If an employer has to choose between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected?” (%)

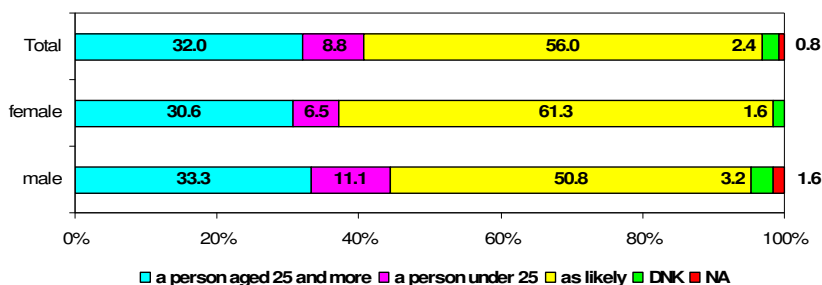
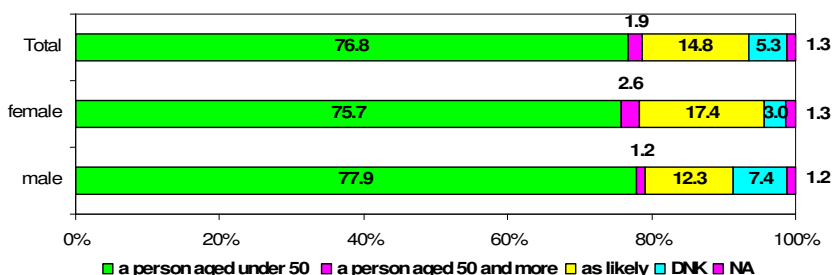


Chart 10 Answers of respondents of 50 years and more, male and female, to the item “If an employer has to choose between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected?” (%)



As it should be of no surprise, women that have children, single or married, are perceived as being more vulnerable to discrimination when applying for a job compared to men with same parental status. For men, being a father represents an advantage on the labour market.

Table 1. If an employer has to choose between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected? (%)

...a man	35,2	...a young men	21,2	...a man with children	26,9
...a woman	11,7	...a young woman	15,0	...a women with children	7,3
...as likely	47,2	...as likely	58,9	...as likely	56,5
...DNK	4,9	...DNK	4,3	...DNK	8,4
...NA	1,1	...NA	0,7	...NA	0,9

The most important criteria perceived as contributing to discrimination **in the workplace** are age and being Roma, as 76.2% of people investigated think that old persons have less opportunities for advancing in carrier or vocational training and 70.7% think the same about Roma people already having a job. Being young, with any other ethnic

background than Romanian or Roma and being a woman are considered as conducing to discrimination in the workplace by cca. 40% of respondents.

Having as a criteria the intersection between gender and age, young women are more often perceived as being subject to discrimination compared to young men as most of the times they are not the one advanced or encouraged for further trainings and professional development. Concluding, young men are more exposed to discrimination when applying for a job, while young women are most exposed to discriminatory acts in the workplace.

Chart 11. Perceived discrimination in the workplace, by characteristics of individuals (%)

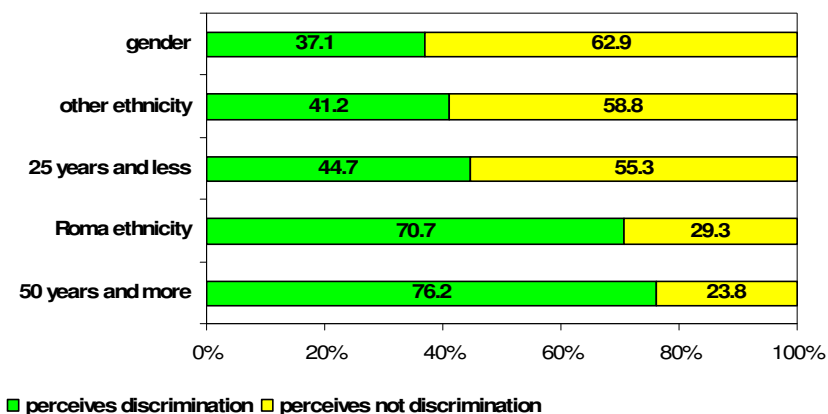


Chart 12 Answers of respondents aged under 25, male and female, to the item “If an employer has to choose for advancement or vocational training between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected?” (%)

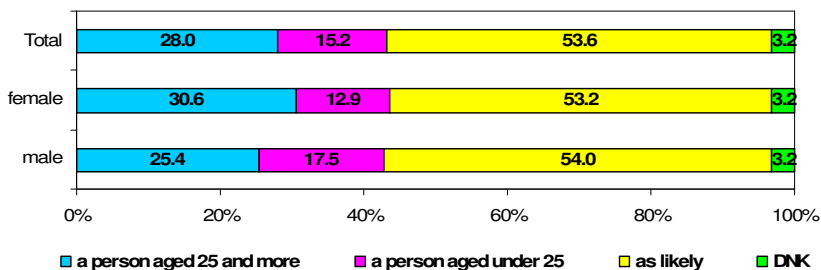
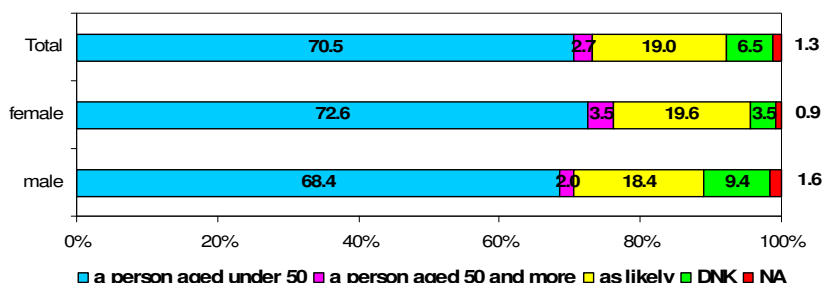


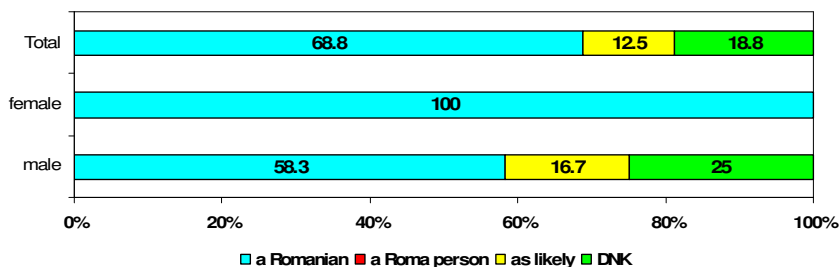
Chart 13 Answers of respondents of 50 years and more, male and female, to the item “If an employer has to choose for advancement or vocational training between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected?” (%)



Similarly, old women are perceived as being more exposed to discrimination in the workplace as against old men. Thus, if young men and old men are more vulnerable to discrimination when accessing a job, young women and old women are more exposed to discrimination in the workplace.

Roma women are perceived as being more discriminated or subject to discrimination compared with Roma men. As one can be notice, Roma women represents a group perceived as highly vulnerable to different forms of discrimination in several areas of our lives: access to education, to public services and on the labour market.

Chart 14 Answers of Roma respondents, male and female, to the item “If an employer has to choose for advancement or vocational training between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected?” (%)



The intersection between gender and parental status evidences again the disadvantaged position of women with children as compared to men with children, when it comes to advancing in career or vocational training.

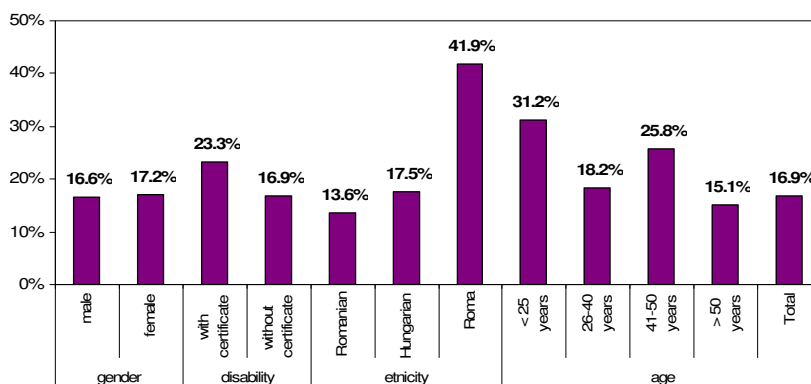
Table 2. If an employer has to choose for advancement or vocational training between two persons with the same level of education and skills, which one will be most likely selected? (%)

... a man	29,6	... a man with children	26,6
... a woman	8,9	... a woman with children	4,7
... as likely	55,6	... as likely	60,0
... DNK	5,2	... DNK	8,0
... NA	0,7	... NA	0,8

II. Subjective discrimination

16.9% of respondents declared that at least once in the last three years they felt being treated differently or discriminated; and the main reasons for being treated like this were: belonging to a different ethnic group than Romanian, having a certain age and being poor.

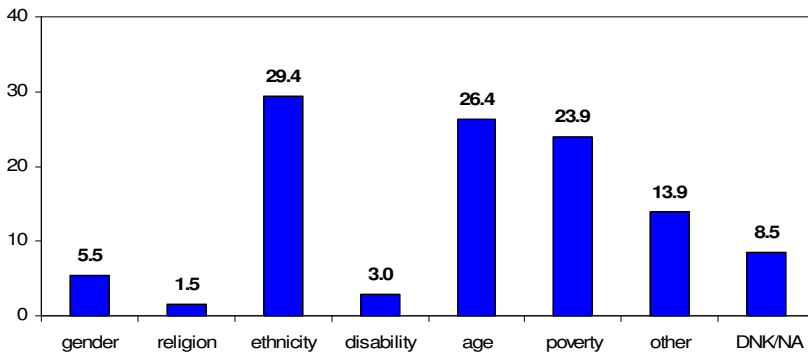
Chart 15. During the last 3 years, did you ever felt treated different or discriminated?



Note: the rest up to 100% represents the share of „no” for each category

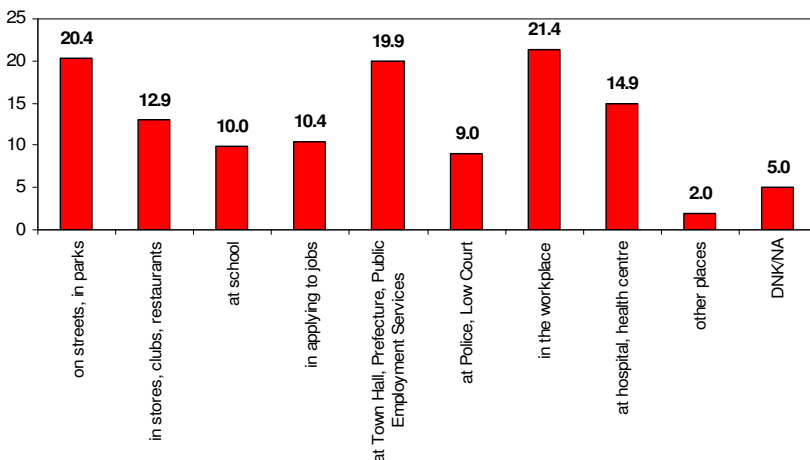
Among the people belonging to the Roma communities the sense of having been subjected to discriminatory acts in the past is high, 41.9% of Roma people declared as such. Among the Hungarians the level is not so high, but reaches 17.5% of Hungarians interviewed. In terms of age, 31.2% of people under age 25 considered that they had been treated differently or discriminatory in the last three years. The share of persons with the age between 41 and 50 declaring the same follows.

Chart 16. In your opinion, which characteristics conduced to your discrimination (%)



Among the people perceiving that they had been treated differently or discriminatory in the last three years, 10.9% were able to mention two criteria based on which discriminatory behaviour occurred. The fact of recognising more than one criteria of discrimination has a high significance in terms of findings of the present research as far as discrimination in general is not an easy recognisable phenomenon, not to mention multiple discrimination. Out of the dimensions mentioned in the questionnaire, „social class” formulated as „being poor” came as the most frequent second criteria mentioned by people. In fact, discrimination took place at the intersection between ethnicity and poverty, as well as between age and poverty.

Chart 17. Where were you treated different, discriminated? (%)



The most frequent places where different treatment or discriminatory acts occur are in relations with public authorities, in public spaces, as well as in the workplace. Moreover, 32% of the people that perceived themselves at least once as being treated discriminatory avoid going to those places or having interactions with those institutions, like local and central authorities, hospitals, health centres. Thus, one can conclude that discrimination can lead to self-marginalization and exclusion within our .4society. Most of the respondents pointed the workplace (21.4%) as being the place where discrimination took place. Less frequent, discrimination took place on streets and in parks (20.4%), in relations to Town Hall, Prefecture and Public Employment Services (19.9%), as well as at hospital and health centres (14.9%).

Chart 18. Did you ask for help to authorities in charge? (%)

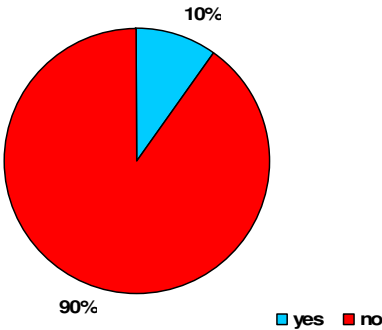
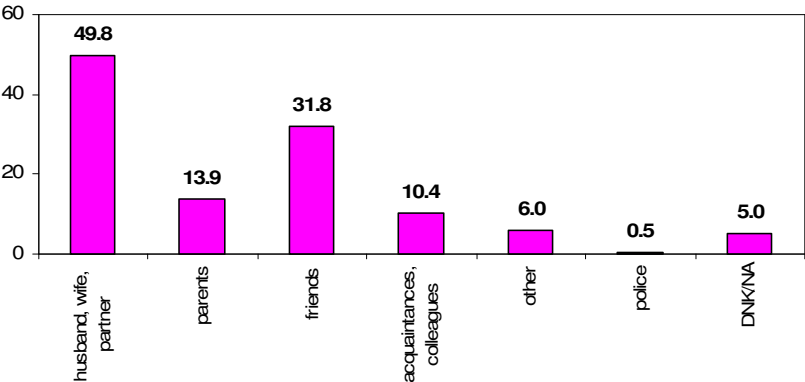


Chart 19. Did you talk about that specific discriminatory act with ... ? (% of persons that felt being treated differently/discriminatory during the last 3 years)

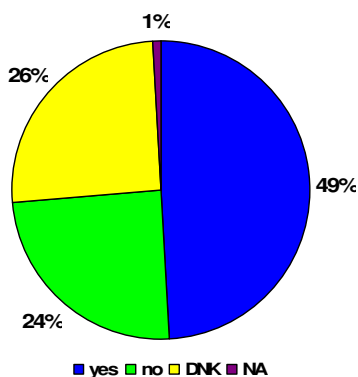


The share of people that perceived of being discriminated and that filled a complain to the institutions or tried to made it known is very low,

coming to around 10% of those people. The most mentioned institutions that people address, even if their reaching out is low, are the Police and an attorney/lawyer. For most of the people that perceived that they had been subjected to discrimination, this experience had never cross the boundaries of intimate or close area, as 49.8% of people talked about the situation with the spouse or partner, 31.85% of people talked about it to friends and in 13.9% of the cases parents were the interlocutors. All these figures support the idea that being subjected to discrimination is shameful and in most of the cases the experience does not reach public institutions by complains, and stays within the private life of the discriminated person.

In terms of the population's awareness on legislative provisions to protect the victims of discrimination, 49% of people know about their existence, 24% are convinced that in Romania there is no legislation for combating discrimination, and 26% of the people do not know if there are such laws.

Chart 20. Are there any laws to sanction those persons that commit discriminatory acts? (%)

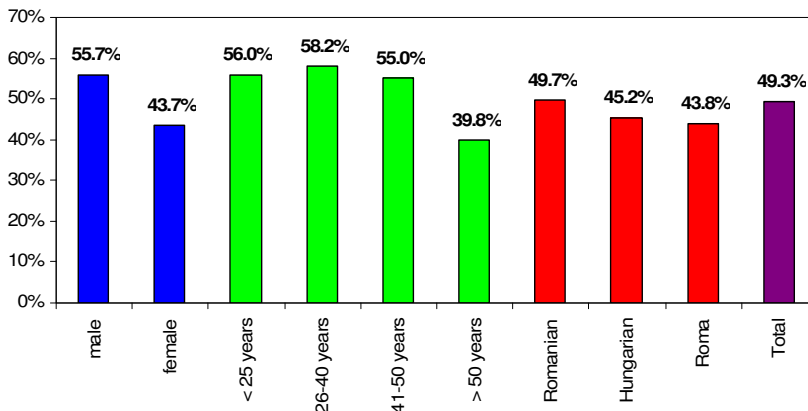


Women, people of 50 years and more older and Roma people are the ones with the lowest levels of awareness with respect to the existence of laws combating discrimination in Romania. But, these are also that groups of people that in most of the cases are victims of discrimination.

Our findings also pointed out that lower the level of education among the respondents, lower the level of awareness on anti-discrimination legislation existing in Romania: thus, 17.6% of people that do not know about the anti-discrimination legal mechanisms have no education, while 26.1% of them have only basic education. The people with no or basic education represents an extremely vulnerable group on the labour

market, especially because discrimination that occur when trying to access jobs could be easily masked with the argument that solicitors' level of education is unsatisfactory.

Chart 21. Distribution of affirmative answers to the item “Are there any laws to sanction those persons that commit discriminatory acts?”, by gender, age and ethnicity (%)



Information and awareness raising campaigns on the right to equal opportunities has to become a priority and has to be tailored on the target groups' specific. This recommendation comes also as a finding of the survey as the share of people that do not know where they should address or submit complains in case of discrimination is up to 43.2% of respondents. More, one can complete the picture with the share of those that answer „do not know” among the Roma and Hungarian respondents, which pick among them.

Chart 22. Distribution of affirmative answers to the item “Are there any laws to sanction those persons that commit discriminatory acts?”, by level of education

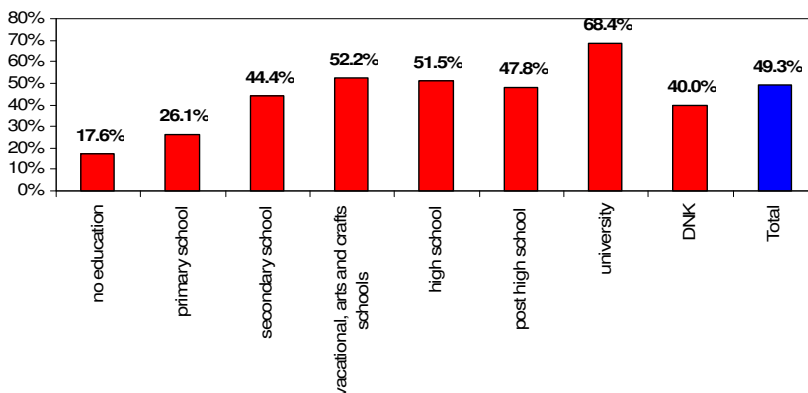
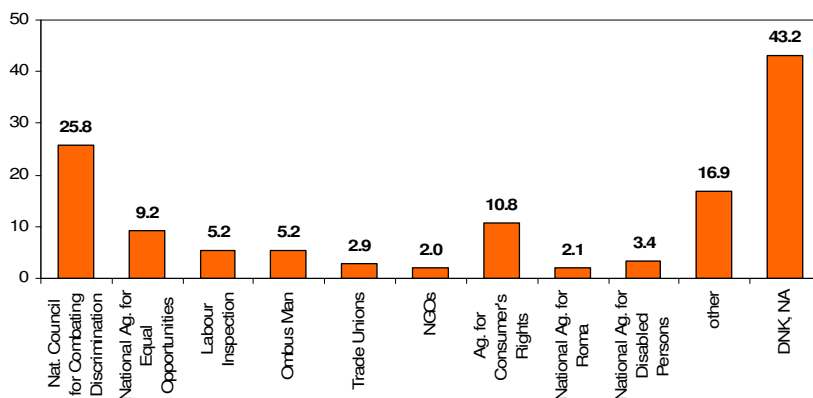


Chart 23. If you were the victim of discrimination, to whom would you first address? (%)



Some conclusions

- Several categories of women, characterised by another identity than the one of being a women, like Roma, old or being poor, are the most exposed groups to discriminatory acts in public places, as well as when accessing public services such as : education, health services and in relations with local public authorities. Hospitals and health centres are perceived to be the most discriminatory public places.
- On the labour market, many social groups and sub-groups appear as vulnerable to discrimination. Thus, at the intersection of gender and age, the research showed clearly that several groups are perceived or self-perceived to be extremely vulnerable towards discrimination: young and old men compared to women of the same ages are more exposed to discrimination when applying for jobs, but young and older women are vulnerable to discrimination in the workplace, facing barriers to advancing in career and access to trainings and professional development. Women with children compared to men with children are more subject to discrimination or suffer specific forms of discrimination, both in terms of access to jobs and in the workplace. Also, women that belong to ethnic minorities in Romania suffer specific forms of discrimination on the labour market, and are more often subject to discrimination both compared to men of the same minority or to Romanian women. Being a Roma in Romania in-depth the vulnerability towards discrimination on the most grounds, even if we talk about

the intersection of ethnicity with disability (associated with the highest incidence of discrimination) or with religious beliefs (associated with one of the lowest incidence of discrimination).

- Almost one sixth of the respondents affirmed that at least once in the last three years they felt being treated differently or discriminatory. Ethnicity, age and being poor were the main reasons given as possible causes of discrimination. Only 10% of those people that felt they have been treated discriminatory have taken action and fill in a complain to public authorities. The awareness level on legislation and institutions mandated to combat and prevent discrimination is rather low among the population of Romania. The lowest levels of awareness on anti-discrimination legislation and institutions are registered among women, Roma and elderly. The level of education tends to predict about the level of knowledge on anti-discriminations mechanisms, as people with no education or only basic education are the most with the least knowledge on anti-discrimination.

ANEXĂ METODOLOGICĂ

Ana Zamfir
Cristina Mocanu
Dorel Abraham
Ionela Șufaru

1. Descrierea demersului de cercetare

Proiectul de cercetare **Discriminarea multiplă în România** realizat de *Societatea Cultural Științifică de Analize Feministe „AnA”* în colaborare cu *Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale* și cu ajutorul Centrului de Sociologie Urbană și Regională CURS SRL răspunde obiectivelor *Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți* prin faptul că se adresează problematicii discriminării indivizilor de la participarea lor deplină la diferitele sfere ale vieții economice și sociale indiferent de sex, origine rasială sau etnică, religie sau credință, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Activitățile realizate și metodologia utilizată au pornit de la evidența faptului că indivizii au identități multiple care influențează modul în care sunt ei sunt categorizați și integrați de societate, făcându-i, în unele cazuri, victime ale actelor de discriminare multiplă.

În acest context, obiectivul general al proiectului a fost de a contribui la creșterea gradului de conștientizare atât la nivelul populației, cât și a decidenților cu privire la problematica discriminării multiple, a cauzelor și efectelor acesteia. Activitățile proiectului au urmărit atingerea următoarelor obiective specifice:

1. Să contribuie la fundamentarea unei metodologii de investigare a discriminării multiple în România
2. Să crească gradul de înțelegere cu privire la cauzele și efectele discriminării multiple
3. Să contribuie la identificarea unor factori de sprijin la nivel comunitar, local sau central în vederea reducerii efectelor negative ale discriminării multiple
4. Să formuleze recomandări de acțiune pentru prevenirea și combaterea discriminării multiple.

Pentru îndeplinirea obiectivelor asumate, demersul științific a fost structurat în următoarele activități principale:

- A.1. Analiza documentelor (studii și cercetări relevante în domeniu, date de recensământ) în vederea formulării de ipoteze și a identificării principalelor grupuri supuse riscului discriminării multiple;
- A.2. Elaborarea metodologiilor de cercetare cantitativă și calitativă;

- A.3. Analiza cadrului instituțional și legal în vederea analizării modalităților în care problematica discriminării multiple este abordată și operaționalizată, precum și a redundanțelor și lipsurilor din actualul cadru legal și instituțional;
- A.4. Realizarea investigațiilor de teren: *cercetare cantitativă asupra unui eșantion reprezentativ la nivel național privind percepțiile și atitudinile populației majoritare față de persoanele cu caracteristici biologice și sociale diferite; cercetare exploratorie la nivelul unui eșantion de angajatori în vederea identificării practicilor de recrutare, angajare, motivare, promovare a forței de muncă cu risc de discriminare; interviuri cu experți-cheie și/sau reprezentanți ai instituțiilor responsabile cu prevenirea și combaterea discriminării în vederea identificării practicilor instituționale, a lipsurilor și redundanțelor cadrului legal și instituțional dedicat abordării și soluționării discriminării multiple; interviuri cu victime ale discriminării multiple în vederea identificării formelor de discriminare, dar și a efectelor acestora.*
- A.5. Analiza primară și în detaliu a datelor culese;
- A.6. Formularea de recomandări de acțiune în vederea creșterii eficienței procesului de prevenire și combatere a discriminării multiple;
- A.7. Elaborarea raportului de cercetare și diseminarea rezultatelor obținute.

2. Descrierea metodologiei de investigare

Dificultățile investigării fenomenului discriminării și, mai ales, discriminării multiple au impus dezvoltarea unei metodologii complexe care include atât abordări cantitative, cât și calitative. De asemenea, pentru atingerea obiectivelor urmărite a fost necesară proiectarea unor componente de cercetare diferite adecvate specificului fiecărui grup țintă investigat. Astfel, au fost dezvoltate patru componente de cercetare distincte, fiecare având metodologia sa specifică de investigare.

Matricea componentelor de cercetare

Grup țintă investigat	Metodă de cercetare	Tehnici de investigare
Populația României în ansamblul său	Anchetă națională	Chestionar
Populația de angajatori	Cercetare exploratorie	Chestionar
Victime ale discriminării multiple	Cercetare exploratorie	Interviu
Reprezentanți ai instituțiilor centrale și locale cu rol în prevenirea și combaterea discriminării	Studii de caz la nivel central și local	Interviu

2.1. Ancheta națională la nivelul populației României

2.1.1. Proiectarea și structura eșantionului

Pentru realizarea anchetei naționale a fost proiectat un eșantionul aleator stratificat. Eșantionul planificat a inclus 1160 de subiecți cu vârstă de 18 ani și peste, reprezentativ pentru populația neinstituționalizată a României de 18 ani și peste. Tematica abordată și ponderea mică a populației de etnie roma în populație (fie că este vorba de autoidentificare, fie că este vorba de hetero-identificare) a necesitat o supradimensionare a acestei etnii în eșantion. Astfel, pe lângă numărul de subiecți de etnie roma care se regăseau în eșantionul de 1160 (între 2-4%), s-a procedat la o suplimentare de 240 de subiecți de etnie roma. Prin urmare, eșantionul realizat ca fiind reprezentativ la nivel național a inclus 1160 indivizi de 18 ani și peste plus 240 indivizi de etnie roma. Eșantionul a fost stratificat în conformitate cu structura populației pe regiuni, medii de rezidență și tipul/mărimea localității. Eroarea maximă acceptată pentru eșantionul reprezentativ este de +/-2,9% la un nivel de încredere de 95%. În lipsa unor date statistice recente privind distribuția populației de etnie roma pe criteriile alese pentru stratificare, s-a utilizat același algoritm de distribuție ca și pentru restul populației din eșantion. Selecția aleatoare a indivizilor asigură o bună reprezentare, în marja de eroare estimată, pentru alte variabile relevante pentru cercetare, cum ar fi: sex, vârstă, educație etc. Cele 1160 + 240 de cazuri ale eșantionului planificat sunt distribuite în celule de stratificare (vezi tabelul de mai jos).

2.1.2. Selecția localităților

În fiecare celulă s-a selectat aleator un număr de localități astfel încât să includă 10-30 respondenți în fiecare localitate, excepție face București unde numărul respondenților a fost mai mare. Pentru fiecare strat/celulă, numele localităților au fost listate urmând ca, pentru a obține numărul țintă de localități, s-a folosit o procedură de selecție electronică aleatoare a acestora. Dacă a existat o singură localitate în celulă, atunci toate cazurile au fost alocate în localitatea respectivă. Numărul total al localităților a fost de peste 90.

2.1.3. Selecția punctelor de eșantionare (a secțiilor de vot)

După selectarea localităților, în fiecare localitate urbană s-a selectat aleator un număr de secții de vot în care să fie repartizați circa 10 respondenți. De asemenea secțiile de vot au fost distribuite în toată localitatea cu scopul de a cuprinde atât partea de centru a localității, cât și zonele marginase (periferice). În cazul localităților rurale, de obicei o secție de vot corespunde unei localități. Cum în primul stadiu s-au selectat comunele, a fost selectată secția de vot care acoperea zona comunei, ținând cont de separația între centru de comună și sat aparținător. Numărul total al secțiilor de vot a fost de peste 120.

2.1.4. Selecția aleatoare a gospodăriilor

În fiecare secție de vot selectată, alegerea gospodăriilor s-a făcut prin utilizarea metodei **Random Route**. În conformitate cu instrucțiunile elaborate pentru operatorul de interviu, pentru fiecare secție de vot a fost selectat un punct de plecare (adresa, strada și numărul) și s-a stabilit un pas statistic pentru selecția

numerelor de stradă sau de apartamente (în cazul blocurilor de locuințe). Pasul statistic pentru selectarea gospodăriilor a fost calculat prin împărțirea numărului total de gospodării din secția de vot la numărul de interviuri de realizat în respectiva secție de vot.

2.1.5. Selecția respondenților

În fiecare gospodărie a fost interviuată o singură persoană. Respondentul a fost selectat pe baza metodei zilei de naștere (persoana care își aniversează prima ziua de naștere în anul curent). Nu a fost permisă înlocuirea respondentului selectat cu altă persoană din gospodărie și au fost aplicate cel puțin 2 reveniri la adresa respectivă. Înlocuirea gospodăriilor s-a realizat sistematic, pe baza instrucțiunilor și acest lucru a fost înregistrat în fișele de eșantionare ale operatorilor. Pentru subiecții de etnie roma s-a folosit metoda “bulgărelui de zăpadă”, adică s-a cerut unui subiect autoidentificat ca rom să identifice un alt posibil respondent.

2.1.6. Proiectarea și structura chestionarului

Pentru a analiza și înțelege cât mai bine atitudinile populației României față de grupurile minoritare sau cu risc de discriminare, precum și pentru a identifica percepțiile și experiențele indivizilor legate de fenomenul discriminării, respectiv discriminării multiple, chestionarul elaborat a urmărit să investigheze următoarele dimensiuni/probleme:

Dimensiuni	Variabile
Credințe, stereotipuri și atitudini privind diferitele grupuri sociale	▪ Credințe și stereotipuri de gen ▪ Credințe și stereotipuri legate de vârstă ▪ Credințe privind co-existența mai multor etnii într-o societate ▪ Atitudini etnice privitoare la infracționalitate ▪ Atitudini referitoare la persoanele cu dizabilități ▪ Atitudini privind libertatea practicilor religioase ▪ Credințe și stereotipuri privind homosexualitatea
Toleranță, intoleranță și apartenență la grup	▪ Sentimentul apartenenței la grup: majoritar sau minoritar - după etnie, religie, orientare sexuală și statut marital ▪ Distanța socială față de diferitele grupuri sociale ▪ Nivel de religiozitate ▪ Nivel de încredere în semenii ▪ Valori transmise prin procesul de socializare ▪ Relații sociale între membrii aparținând grupurilor diferite
Grupuri defavorizate în societate	▪ Percepții asupra defavorizării vs. favorizării membrilor grupurilor sociale ▪ Opinii și percepții privind cauzele defavorizării
Discriminare percepută	▪ Percepții asupra discriminării membrilor grupurilor sociale în locuri publice (parcuri, magazine, stradă, cluburi, etc.) ▪ Percepții asupra discriminării membrilor grupurilor sociale în școli ▪ Percepții asupra discriminării membrilor grupurilor sociale în relația cu autoritățile locale ▪ Percepții asupra discriminării membrilor grupurilor sociale în spitale, policlinici ▪ Percepții asupra discriminării membrilor grupurilor sociale la angajare ▪ Percepții asupra discriminării membrilor grupurilor sociale la locul de muncă: în privința promovării sau accesului la formare profesională

Discriminare subiectivă	▪ Experiențe personale de discriminare – criterii, sectoare și forme de discriminare ▪ Profilul victimelor discriminării ▪ Profilul celor care discriminează ▪ Modalități de acțiune ale victimelor discriminării ▪ Motivații ale modalităților de acțiune alese ▪ Efecte ale actelor de discriminare ▪ Hărțuire sexuală
Cadrul legal și instituțional de prevenire și combatere a discriminării	▪ Atitudini privind măsurile afirmative ▪ Cunoașterea existenței cadrului legal de combatere a actelor de discriminare ▪ Cunoașterea instituțiilor cu rol în protejarea dreptului la șanse egale ▪ Cunoașterea instituțiilor cu rol în prevenirea și combaterea discriminării
Caracteristici socio-demografice	▪ Satisfacție față de viață în general, sănătate, serviciu și stare materială ▪ Estimări privind evoluția nivelului de trai ▪ Regiune, mediu de rezidență, județ, localitate ▪ Sex, vârstă, etnie, religie ▪ Nivel de educație, statut ocupațional ▪ Statut marital, statut parental ▪ Handicap

2.1.7. *Investigația de teren*

Culegerea datelor a fost realizată cu ajutorul unei instituții specializate în investigații de teren – Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS SRL. Înainte de inițierea propriu-zisă a cercetării de teren, au fost aplicate cca. 15 chestionare pentru pre-testarea întrebărilor cuprinse în chestionar. Interviuurile au fost realizate atât în mediul urban cât și în rural cu diferite categorii socio-demografice de respondenți. În urma rezultatelor pretestării, s-a procedat la rafinarea instrumentului de cercetare și la realizarea versiunii finale a chestionarului.

Înainte de începerea investigației de teren, operatorii de teren au fost instruiți atât la sediul central cât și în sediile regionale ale instituției de culegere a datelor. Interviuurile au fost realizate față-în-față la domiciliul respondenților. Operatorii au completat în fișa de eșantionare adresa și numele respondentului. Fișele de eșantionare au fost utilizate pentru controlul datelor.

2.1.8. *Controlul datelor*

După finalizarea investigației de teren, 15% din totalul interviurilor realizate au fost controlate aleatoriu, distribuite în rândul operatorilor. Controlul a însemnat verificarea:

- Modulul de selecție a respondentului (inclusiv utilizarea înlocuirii).
- Interviuurilor efectiv realizate.
- Verificării a 4-5 întrebări factuale.

Schema de stratificare în funcție de regiuni, mediu rezidențial, mărimea localității în urban / tipul localității în rural

		URBAN						RURAL				TOTAL	
		Eșantion 1160	Supliment populație roma	Eșantion 1160	Supliment populație roma	Eșantion 1160	Supliment populație roma	Eșantion 1160	Supliment populație roma	Eșantion 1160	Supliment populație roma	Eșantion 1160	Supliment populație roma
Regiunea	Localitate / Județul	Medii	Medii	Mari	Mari	Foarte mari	Foarte Mari	Centru	Centru	Periferie	Periferie	TOTAL	TOTAL
Moldova	Bc,Nt,Sv,Vn	22	5	26	5	0	0	38	8	38	8	125	26
	Gl, Is	6	1	0	0	33	7	19	4	19	4	77	16
	Bt,Vs	12	3	6	1	0	0	15	3	15	3	49	10
	Ag, Db, Ph	25	5	9	2	12	3	31	6	31	6	108	22
Muntenia	Bz, Br	4	1	7	1	12	2	12	2	12	2	46	10
	Gr,Tr,Il,Cl,If	26	5	0	0	0	0	31	6	31	6	89	18
Dobrogea	Ct,Tl	17	3	0	0	17	3	9	2	9	2	52	11
	Dj, Mh, Ot	16	3	6	1	16	3	22	5	22	5	82	17
Oltenia	Gj,Vl	12	2	6	1	0	0	13	3	13	3	43	9
	Ab, Hd	32	7	0	0	0	0	7	2	7	2	47	10
	Bv, Sb	15	3	8	2	15	3	8	2	8	2	54	11
Transilvania	Cj, Ms	15	3	8	2	17	4	14	3	14	3	69	14
	Cv, Hg	14	3	0	0	0	0	8	2	8	2	29	6
	Bn, Sj	11	2	0	0	0	0	9	2	9	2	30	6
Crișana	Ar, Bh	8	2	9	2	11	2	14	3	14	3	57	12
Maramureș	MM, SM	9	2	14	3	0	0	12	2	12	2	47	10
Banat	Cs, Tm	15	3	0	0	17	4	11	2	11	2	54	11
București	Buc.	0	0	0	0	103	21	0	0	0	0	103	21
	TOTAL	260	54	99	20	253	52	274	57	274	57	1160	240

2.2. Cercetare exploratorie în rândul angajatorilor

2.2.1. Proiectarea și structura eșantionului

Cercetarea a fost realizată asupra unui *eșantion de conveniență* ce a inclus 70 de firme. Structura eșantionului a fost proiectată astfel încât firmele investigate să fie aproximativ egal distribuite pe trei arii/zona de investigare convenite. Astfel, structura eșantionului a inclus: 22 de firme în București, 23 în județul Timiș și 25 în județul Constanța.

2.2.2. Selecția ariilor de investigare

Motivele pentru care au fost alese aceste județe au vizat pe de o parte faptul că ele se află într-un proces de expansiune economică ce generează un necesar sporit de forță de muncă, iar pe de altă parte faptul că ele sunt caracterizate de un nivel superior de diversitate la nivelul populației, reprezentând, în același timp, destinații importante ale migrației interne.

2.2.3 Selecția localităților și firmelor

Selecția nealeatoare a firmelor a fost realizată pe baza listei de firme furnizată de Registrul Comerțului, ținându-se seama de structura eșantionului și de necesitatea investigării firmelor provenind din cel puțin trei localități pentru fiecare din ariile/județele convenite. Astfel, în București au fost selectate 22 de firme (din localitățile București, Snagov și Otopeni), în Timiș 23 de firme (din localitățile Timișoara, Lugoj și Făget), iar în Constanța 25 de firme (din localitățile Constanța, Basarabi, Ovidiu).

2.2.4. Selecția respondenților

În fiecare firmă, a fost identificată persoana cea mai în măsură să ofere informații privitoare la activitatea de recrutare, selecție, angajare și promovare a resurselor umane. Respondenții au fost, de cele mai multe ori, manageri de resurse umane sau responsabili cu activitatea de resurse umane.

2.2.5. Proiectarea și structura chestionarului

Pentru a identifica acele practici „aparent” neutre de recrutare și promovare a resurselor umane care se asociază cu risc crescut de discriminare, chestionarul elaborat a urmărit să investigheze următoarele dimensiuni/probleme:

Dimensiuni	Variabile
Diversitate la nivelul personalului din firme	▪ structura salariilor din poziții de execuție – după vârstă, etnie, religie, orientare sexuală, handicap, HIV/SIDA ▪ structura salariilor din poziții de management – după vârstă, etnie, religie, orientare sexuală, handicap, HIV/SIDA ▪ încredere în semenii ▪ față de măsurile afirmative de ocupare
Recrutarea resurselor umane	▪ modalități de căutare a resurselor umane ▪ percepții privind discriminarea la angajare
Promovare și stabilirea salariilor	▪ criterii de promovare și stabilire a salariilor ▪ percepții privind discriminarea la locul de muncă – promovare și acces la formare profesională
Caracteristici socio-demografice	▪ Județ, localitate / Clasă de mărime / Sector de activitate / Forma de proprietate

2.2.6. *Investigația de teren*

Culegerea datelor a fost realizată cu ajutorul unei instituții specializate în investigații de teren – Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS SRL, dar și de către echipa de experți a proiectului care a realizat interviuri în rândul firmelor din București. Înainte de începerea investigației de teren, operatorii de teren au fost instruiți atât la sediul central cât și în sediile regionale ale instituției de culegere a datelor. Interviurile au fost realizate față-în-față la sediul firmelor. Operatorii au completat în fișa de eșantionare adresa și numele firmei. Fișele de eșantionare au fost utilizate pentru controlul datelor.

2.2.7. *Controlul datelor*

După finalizarea investigației de teren, un număr de 10 interviuri au fost controlate aleator, din toate cele trei arii de cercetare. Controlul a însemnat verificarea:

- Modul de selecție a respondentului (inclusiv utilizarea înlocuirii).
- Interviurilor efectiv realizate.
- Verificării a 2-3 întrebări factuale.

2.3. Cercetare exploratorie în rândul victimelor discriminării multiple

2.3.1 *Selectarea subiecților*

Alegerea subiecților a ținut cont de obiectivul de a identifica o varietate cât mai mare de grupuri expuse și forme de manifestare ale discriminării multiple. De asemenea, s-a avut în vedere identificarea unor victime ale discriminării multiple în același comunități în care au fost realizate și cercetarea exploratorie în rândul angajatorilor și studiile de caz privitoare la mecanismele instituționale de prevenire și combatere a fenomenului investigat. De altfel, selectarea subiecților din Timiș și Constanța a favorizat identificarea unor victime ale discriminării la intersecția etniei cu alte criterii de discriminare. Au fost selectați 10 subiecți victime ale discriminării multiple: 5 subiecți din București, 3 subiecți din Constanța și 2 subiecți din Timiș.

2.3.2. *Proiectarea și structura ghidului de interviu*

Pentru a cunoaște cât mai bine experiențele de discriminare multiplă, precum și pentru a identifica criteriile și formele de discriminare, ghidul de interviu elaborat a urmărit să investigheze următoarele dimensiuni/probleme:

Dimensiuni	Variabile
Experiințe de discriminare multiplă – discriminare subiectivă și percepută	▪ criterii/motive de discriminare ▪ forme de discriminare ▪ profilul celor care discriminează ▪ percepții privind discriminarea multiplă ▪ efectele situației de discriminare
Acțiuni întreprinse pentru combaterea discriminării	▪ informarea celor din jur cu privire la situația de discriminare ▪ informarea instituțiilor cu responsabilități în combaterea actelor de discriminare

	▪ acțiunile instituțiilor cu responsabilități în combaterea actelor de discriminare ▪ motivații privind lipsa de acțiune
Caracteristici socio-demografice	▪ Județ, localitate ▪ Sex, vârstă, etnie, religie ▪ Nivel de educație, statut ocupațional ▪ Statut marital, statut parental ▪ Handicap

2.3.3. *Investigația de teren*

Culegerea datelor a fost realizată de echipa de experți a proiectului. Interviuurile au fost realizate față-în-față la domiciliul respondenților, fiind înregistrate cu ajutorul unui reportofon și transcrise în format electronic.

2.4 Studii de caz la nivel central și local cu respondenți cheie

2.4.1 *Selecția instituțiilor și a respondenților cheie*

Selecția instituțiilor centrale și locale cu responsabilități în prevenirea și combaterea discriminării a fost realizată în cadrul aceluiași trei arii de cercetare: București, Timiș și Constanța. Dacă în București ne-am concentrat asupra instituțiilor centrale, în Timiș am ales instituții din Timișoara în calitatea sa de reședință de județ, iar în județul Constanța am optat pentru investigarea unor instituții din Medgidia pentru a surprinde diversitatea mecanismelor de intervenție, precum și a dificultăților de acțiune la nivel central, local și comunitar. Astfel, au fost selectate următoarele 10 instituții cu rol cheie în prevenirea și combaterea discriminării:

- a. instituție centrală responsabilă cu prevenirea și combaterea discriminării: CNCD
- b. instituții ale autorităților locale
- c. instituții ale pieței muncii: Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă, Agenția Locală de Ocupare a Forței de Muncă, Organizații patronale și sindicale
- d. instituție a sistemului de formare inițială: școală generală dintr-o zonă defavorizată
- e. instituții ale societății civile: ONG-uri

Respondenții au fost selectați din rândul reprezentanților acestor instituții, fie că este vorba despre persoane aflate în poziții de conducere, consilieri pe probleme asociate fenomenului discriminării sau experți/practicieni în domeniul investigat.

2.4.2. *Proiectarea și structura ghidului de interviu*

Pentru a cunoaște cât mai bine mecanismele de intervenție la nivel central, local și comunitar, precum și pentru a identifica bune practici, dar și obstacole/dificultăți în procesul de prevenire și combatere a discriminării, ghidul de interviu elaborat a urmărit să investigheze următoarele dimensiuni/probleme:

Dimensiuni	Variabile
Conștientizarea fenomenului discriminării multiple	- cunoașterea conceptului de discriminare multiplă - conștientizarea cu privire la existența unor grupuri expuse riscului de discriminare multiplă - importanța problematicei egalității de șanse în agenda instituției
Grupuri expuse discriminării multiple	- criterii/motive de discriminare - forme de discriminare - profilul celor care discriminează - percepții privind discriminarea multiplă - efectele situației de discriminare
Acțiuni și programe dezvoltate pentru prevenirea combaterea discriminării/discriminării multiple	- programe de prevenire și combatere a discriminării/discriminării multiple - eficiența programelor și acțiunilor dezvoltate - colaborări cu alte instituții pentru prevenirea și combaterea discriminării/discriminării multiple - dificultăți în gestionarea cazurilor de discriminare/discriminare multiplă - alte mecanisme existente la nivel local/comunitar cu rol în promovarea incluziunii sociale pentru toți
Caracteristici socio-demografice	- Județ, localitate - Poziție și instituție

2.4.3. *Investigația de teren*

Culegerea datelor a fost realizată de echipa de experți a proiectului. Interviuurile au fost realizate față-în-față la sediul instituțiilor, fiind înregistrate cu ajutorul unui reportofon și transcrise în format electronic.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- ACCEPT (2005) *Bariere sociale în viața persoanelor LGBT*, www.accept-romania.ro.
- Bamforth, Nicholas (2004) „Conceptions of Anti-discrimination Law” *Oxford Journal of Legal Studies*, 24, 4, 693-716.
- Benkokraitis și Joe R. Feagin, *Modern Sexism: Blatant, Subtle and Covert Discrimination*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986, p. 28-45
- Bielefeldt, Hanne (2007) *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, Danish Institute for Human Rights, European Commission, 2007
- Blank, Rebecca, M. (2004) *Measuring Racial Discrimination*, The National Academies Press, Washington D.C.
- Centre for Combating Ethnic Discrimination și Danish Institute for Human Rights (2005) *Towards Common Measures for Discrimination: Exploring possibilities for combating existing data for measuring ethnic discrimination*, http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/prodet2/repped_en.pdf.
- Centrul de Resurse Juridice (2007): Mapping Excerice. ONG-urile care lucrează în domeniul combaterii discriminării - Cazul României; CRJ, București, accesibil la <http://www.crj.ro/antidiscriminare.php>
- Centrul de Sociologie Urbană și Regională CURS (2005) *Percepții și atitudini față de fenomenul de discriminare*, www.cncd.org.ro.
- Comisia Europeană, (2004): Equality and non-discrimination in an enlarged European Union. Green Paper, Luxembourg, May, 2004
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/grpap04_en.pdf
- Comisia Europeană, (2005): *Comunicat din partea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social, și Comitetul regiunilor privind Nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru toți - un cadru strategic*
- Crenshaw, K. (1993): “Demarginalising the intersection of race and sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrin, Feminist Theory and Antiracist Politics” in Weisberg, D.K (ed.) *Feminist Legal Theory: Foundations*, Temple University Press, Philadelphia
- Chelcea, Septimiu (1994) „Atitudini etnice ale românilor <distanța socială>” în *Sociologie Românească*, nr. 2-3.
- Chelcea, Septimiu (2008) „Stereotipuri, prejudecăți, discriminare socială” în *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații*, București: Polirom.
- Chelcea, Septimiu, Bădescu, Ilie și Abraham, Dorel (1995) *Interethnic Relations in Romania*, Ed. Carpatina, Cluj-Napoca.
- Colgan, Fiona et al. (2007) *Lesbian, Gay and Bisexual Workers. Equality, Diversity and Inclusion in the Workplace*, <http://www.workinglives.org/docs.pdf>.

- Comisia Europeană** (2006) *European Handbook on Equality data*, http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/hb07_en.pdf.
- Comisia Europeană** (2007) *Special Eurobarometer – Discrimination in the European Union*, http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2003/cev403001_en.pdf.
- Comisia Europeană** (2007) *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke8207458_en.pdf.
- Documente ale **Agenciei Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați**:
- Strategia Națională pentru Implementarea Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți - 2007
 - Raport de Activitate al Agenciei Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați în perioada 2005 -2007
- Documente ale **Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**:
- *Culegere de Jurisprudență a Colegiului Director*, lucrare coordonată și îngrijită de Corina Nicoleta Macoveanu și Asztalos Csaba Ferenc, membri ai Colegiului Director; București, 2005
 - *Combaterea Discriminării în România: un pas spre egalitate și diversitate*, CNCD, București, 2006
 - *Lupta împotriva discriminării în România. Cadrul legal. Hotărâri ale Consiliului Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării*, București, CNCD, 2006
 - *Raport de Activitate 2006*, accesibil la <http://www.cncd.org.ro>
- Doyle, Oran** (2007) „Direct Discrimination, Indirect Discrimination and Autonomy” *Oxford Journal of Legal Studies*, 1-17.
- European Network of Legal Experts in Non-Discrimination Field** (2006): *Developing Anti-discrimination Law in Europe. The 25 EU Member States Compared*, Brussels, Belgium
- European Roma Rights Centre** (2007) *The glass box: Exclusion of Roma from Employment*, <http://www.romadecade.org/portal/downloads/Employment%20Resources/pdf>.
- European Union Agency for Fundamental Rights** (2007) *Trends and Developments 1997-2005 – Combating Ethnic and Racial Discrimination and Promoting Equality in the European Union*, http://fra.europa.eu/fra/material/pub/Trends/Trends_en.pdf.
- Fredman, Sandra** (2001) „Equality: A New Generation?” in *Industrial Law Journal*, 30, 2, 145-168.
- Fredman, Sandra** (2005): “Double trouble: multiple discrimination and EU law” in *European Anti-Discrimination Law Review* Nr.2, octombrie, pp. 13- 18
- Gijzen, Marianne** (2006): *Selected Issues in Equal Treatment Law: A multi-layered comparison of European, English and Dutch law*, Metro Intersentia, Antwerpen
- Hannet, Sarah** (2003) „Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination” *Oxford Journal of Legal Studies*, 23, 1, 65-86.
- Holzleithner, Elisabeth** (2005): “Mainstreaming Equality: Dis/Entangling Grounds of Discrimination” in *Transnational Law & Contemporary Problems*, vol14, nr.XXX, pp. 927-957
- Liga Pro Europa** (2005): *Combaterea discriminării prin intermediul sancțiunilor aplicate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, România, 2005
- Makkonen, Timo** (2006) *Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law*, <http://www.migpolgroup.com/multiattachments/3644/DocumentName/Measuringen.pdf>.
- Moraru, Adrian et al.** (2003) *Intoleranță discriminare extremism România 2003*, www.ipp.ro.

- Oliver, Hazel** (2004) „Sexual Orientation Discrimination: Perceptions, Definitions and Genuine Occupational Requirements” in *Industrial Law Society*, 33, 1, 1-21.
- Reuter, Niklas et al.** (2004) *Study on Data Collection to measure the extent and impact of discrimination in Europe*,
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf.
- Simon, Patrick** (2004) *Comparative study on the data collection of data to measure the extent and impact of discrimination within the United States, Canada, Australia, Great-Britain and the Netherlands*, <http://www.stop-discrimination.info/fileadmin/pdfs/Reports>.
- Steinbugler, C.Amy, Julie E. Press și Janice Johnson Dias**, (2006): “Gender, race, and Affirmative Action. Operationalizing Intersectionality in Survey Research” in *Gender & Society*, vol.20, nr.6, decembrie
- Surdu, Laura și Surdu, Mihai** (2006) *Broadening the Agenda. The status of Romani Women in Romania*, Open Society Institute, New York.
- The European Advisory Committee on Statistical Information in the Economic AND Social Spheres** (2007) *Statistics on Discrimination. Ethnic and racial discrimination on the labour market: measurement, statistics and indicators*,
<http://europa.eu.int/comm/eurostat>.
- United Nations Development Programme** (2005) *Employing the Roma. Insights from Business*, UNDP: Bratislava.
- Yaidi, Asghar și Yolyomi, Eszter** (2007) *Intergenerational Transmission of Disadvantages*,
http://www.euro.centre.org/data/1183630844_53549.pdf.
- Verloo, Mieke** (2006): “Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union” in *European Journal of Women’s Studies*, vol 13, nr.3, pp.211-228

Surse internet:

<http://www.antidiscriminare.ro/>
<http://accept-romania.ro/>
<http://www.crj.ro/antidiscriminare.php>
<http://www.cncd.org.ro/>
<http://www.anes.ro/2007/>
http://ec.europa.eu/employment_social/index_en.html